UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 90 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS

JACINTO ROMÁN LÓPEZ Y LÓPEZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2008.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 90 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JACINTO ROMÁN LÓPEZ Y LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2008.

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

DE LA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DE LA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Héctor Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ

EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Roberto Mena Izeppi
Vocal:	Licda. Rosa María Ramírez
Secretario:	Lic. Carlos Urbina Mejía

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Roberto Samayoa
Vocal:	Lic. David Sentes Luna
Secretario:	Lic. Juan Carlos López Pacheco

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis**"**, (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

LIC. CARLOS ANTONIO SARAVIA VÁSQUEZ
Colegiado Activo Número 4668.
6ª. Av. 0-60, Zona 4, Torre II, 6º. Nivel, Oficina 603
Gran Centro Comercial de la Zona 4. Tel. 2335-2269.
Ciudad de Guatemala, Guatemala, C. A.

Guatemala, 2 de octubre de 2007.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
04 OCT. 2007
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora
Firma

Licenciado
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.
Presente.

Atenta y respetuosamente me dirijo a usted, para referirme a la resolución de fecha veintidós de febrero de dos mil siete, dictada por esa Unidad a su cargo, la cual contiene mi Nombramiento como **ASESOR** del trabajo de Tesis elaborado por el Bachiller **JACINTO ROMÁN LÓPEZ Y LÓPEZ,** intitulado **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 90 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS",** al respecto me permito el honor de emitir el siguiente dictamen:

El trabajo de investigación elaborado y presentado por el Bachiller ***JACINTO ROMÁN LÓPEZ Y LÓPEZ,*** es de mucha importancia dentro del área laboral, toda vez que el Bachiller López y López ha realizado un trabajo con dedicación y esmero, habiendo efectuado en verdad un análisis jurídico sobre el tema de mérito; asimismo acredita haber realizado una investigación exhaustiva sobre el tema en particular, haciendo correcto uso del método jurídico de interpretación y análisis, así como de las técnicas modernas de investigación que le permitieron confirmar la hipótesis sustentada, luego arribó a conclusiones y recomendaciones importantes que, no solamente señalan los problemas que se presentan, sino además proporciona la solución para los mismos.

Otra circunstancia que amerita evidenciar, es el uso del lenguaje jurídico utilizado y de expresiones aplicables no comunes de nuestro lenguaje, que el indicado Bachiller también se preocupó de consignar en un glosario, que permitirá al lector, si no lo supiera, conocer su significado. En ese orden de ideas, al haber tenido la oportunidad de asesorar el trabajo en mención, el suscrito emite ***DICTAMEN FAVORABLE,*** toda vez que el presente trabajo satisface los requisitos que determina el Reglamento para Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis, por lo que me permito recomendar se continúe con los trámites respectivos para su aprobación definitiva.

Sin otro particular me es grato suscribirme, con las muestras de mi alta consideración y estima, como su atento servidor.

Licenciado
CARLOS ANTONIO SARAVIA VÁSQUEZ
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticinco de octubre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JACINTO ROMÁN LÓPEZ Y LÓPEZ, Intitulado: "*ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 90 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS*".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. Héctor David España Pinetta
Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205
Tel. 23315244 - 52156733

BUFETE PROFESIONAL DE ESPECIALIDADES

Guatemala, 31 de octubre de 2007.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
CIUDAD UNIVERSITARIA.

Licenciado Castillo Lutín:

Por este medio, me permito informarle que de conformidad con Providencia fechada el veinticinco de octubre del año dos mil siete, en la que fui nombrado como Revisor del trabajo de Tesis del estudiante: ***JACINTO ROMÁN LÓPEZ Y LÓPEZ,*** del trabajo intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 90 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS",** me permito indicar a usted lo siguiente:

1. He procedido a revisar el trabajo presentado por el Bachiller ***JACINTO ROMÁN LÓPEZ Y LÓPEZ,*** encontrando en el mismo detenimiento y dedicación en su realización y al abordar el rubro de las ventajas económicas lo hace con absoluta propiedad, y en las conclusiones que realiza por capítulo, nos hace un historial atinado de lo que para él constituyen esas ventajas.

2. Al igual, en sus recomendaciones, que las va considerando una a una, sostiene la imperatividad del cumplimiento con la norma legal para hacer efectivo el pago de la indemnización, por la terminación del contrato de trabajo y la obligatoriedad del empleador de valorar el desgaste físico del ex empleado y el derecho que le asiste a lograr el pago de todas y cada una de las prestaciones contenidas en la Ley Laboral y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, si se diera el caso en la empresa de que se trate.

3. Así mismo, comparto el criterio del Señor Asesor, que el presente trabajo es un aporte importante en el campo laboral y como lo indica, el Bachiller López y López además del estudio detenido que realizó aplicó el método científico y las reglas de interpretación, cumpliendo con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, siendo su redacción clara y práctica para fácil comprensión del lector. En tal virtud emito **DICTAMEN FAVORABLE,** pudiendo el presente trabajo ser discutido en el Examen Público correspondiente.

Sin más por el momento, me es grato suscribirme del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.

Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO
REVISOR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de febrero del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JACINTO ROMÁN LÓPEZ Y LÓPEZ, Titulado "ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 90 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/ragm

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

DEDICATORIA

A DIOS: Creador Omnipotente y Dador de todo don perfecto.

A MIS PADRES: Rigoberto Elvidio López y María Cristina L. de López (QEPD), con amorosa gratitud, por sus esfuerzos y abnegados sacrificios.

A MI DIFUNTA ESPOSA: Delfidia López (QEPD), por su apoyo y comprensión, durante nuestro matrimonio.

A MI ACTUAL ESPOSA: Luvia Susana Quej de López, por su comprensión, ayuda y estímulo en mi carrera.

A MIS HIJOS: Álvaro, Nélida, Astrid, Tanya, Wendy, Percy, Glenda, Emmanuel, Aldo, Ronald y Mariela con sincero cariño, gracias por su inigualable apoyo.

A MIS HERMANOS: Zandra, Susana Noelia (QEPD), Gustavo, César y Osvaldo, con especial afecto.

A MIS NIETECITOS: Con mucho cariño.

ESPECIALMENTE A: Lic. Carlos Abrego, P.C. Joaquín Noval, P.C. Joaquín López Gramajo y Gral. Luis Joaquín González Amézquita, con profunda gratitud.

A TODOS MIS AMIGOS Y FAMILIARES: En especial a los Licenciados: José Sierra, Mario Falla, Yolanda Valdez, Obdulio Ramírez, William Mansilla, Lissette Hernández, Ada Sandoval y Dr. Gustavo Rendón.

A MIS FORMADORES Y MENTORES: Prof. Emilio Alfonso Ocaña, Dr. Jorge Romero Imery, Licenciados: Guillermo Monzón Paz y Gabriel Cifuentes (QEPD); Héctor David España, Carlos Saravia, Edgar Castillo, Omar Barrios, Estuardo Castellanos y Alejandro Argueta, con gratitud.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Tricentenaria y gloriosa Casa de Estudios Superiores, formadora de profesionales.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES: Con profunda gratitud por haberme formado profesionalmente.

A USTED QUE LA RECIBE: Con respeto.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

ÍNDICE

Pág.

Introducción **i**

Capítulo I

1. Definición del término "ventajas económicas" **1**

1.1. Generalidades 1
1.2. Definición 4
1.3. Aspectos teóricos fundamentales de las ventajas económicas 4

Capítulo II

2. Definición del término "salario" **13**

2.1. Generalidades 13
2.2. Definición 18
2.3. Aspectos teórico fundamentales del salario 20
2.4. Medidas que protegen el salario 25

Capítulo III

3. Definición del término "indemnización" **37**

3.1. Generalidades 37
3.2. Definición 47
3.3. Aspectos teórico fundamentales de la indemnización 48

Pág.

Capítulo IV

4. Los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patronos **57**

4.1. Generalidades. 57
4.2. Definición. 64
4.3. Clasificación general de los derechos y obligaciones de los trabajadores, contenidos en el Código de Trabajo. 72
4.4. Clasificación general de los derechos y obligaciones de los patronos, contenidos en el Código de Trabajo. 73

Capítulo V

5. Los tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, como soporte a la legislación laboral nacional **79**

5.1. Generalidades. 79
5.2. Definición. 88
5.3. Clasificación general de los Tratados y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala. 90
5.4. Su papel importante en el desarrollo de las relaciones laborales. 93

Pág.

Capítulo VI

6. Análisis sobre la forma correcta de cálculo de las prestaciones laborales **97**

6.1. Generalidades 97
6.2. Definición de prestaciones laborales 108
6.3. Ejemplos de la forma correcta del cálculo de las prestaciones laborales incluyendo diferentes “Ventajas Económicas”. 110
6.4. Cómo reclamar del patrono el pago efectivo de las “Ventajas Económicas” dentro de la indemnización como parte del salario. 114

CONCLUSIONES **117**
RECOMENDACIONES **119**
GLOSARIO **121**
BIBLIOGRAFÍA **131**

INTRODUCCIÓN

Uno de los requisitos para obtener el Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos Profesionales de Abogado y Notario, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es efectuar un trabajo de investigación o tesis de graduación, sobre problemas sociales que ayuden a solucionar los mismos en nuestra sociedad guatemalteca.

En la búsqueda de un tema que no haya sido investigado o trabajado en la Institución encargada del resguardo y conservación de los mismos, **CENTRO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS (CIJUR),** se puede observar que el tema que se propuso a investigar es de suma trascendencia, además que no ha sido trabajado, el cual se ha intitulado **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 90 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS"**

La idea nace, toda vez que en el Decreto 1441, que contiene el Código de Trabajo, en el artículo 90 último párrafo, regula que las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, deben entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

En la realidad, en muchos casos concretos, dicha norma regulada en el último párrafo del artículo 90 del Decreto 1441, que contiene el Código de Trabajo, no la aplican los patronos y los trabajadores tampoco la reclaman, por desconocimiento de las leyes laborales; en tal sentido, como una forma de paliar la necesidad existente, tanto de conocimiento como de interpretación de las leyes laborales, por parte de los trabajadores como de los patronos, y tratando de velar por la clase trabajadora y de los patronos, para que puedan conocer sobre las leyes laborales, ya que sucede también que por desconocimiento pueden resultar afectados, con lo cual no se estaría logrando una correcta aplicación de la justicia.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en su especial objetivo que el estudiante obtenga no solamente logros sustanciales en los aspectos académicos y científicos, también propugna por la consecución de una **CONCIENCIA SOCIAL**, la cual se logra al proponer objetivos claros a la sociedad en general, haciendo uso del alto nivel de conocimiento de sus estudiantes al culminar sus estudios; es por ello que, se ha realizado la presente investigación para enaltecer el prestigio de la Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, como Institución que vela por los derechos del más pobre, sin que por ello se dejen de reconocer los derechos que también protegen a la clase patronal.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Capítulo I

1. Definición del término “ventajas económicas”

1.1. Generalidades

Las “Ventajas Económicas” deben considerarse siempre como un incentivo o incremento al salario ordinario pactado en el respectivo contrato individual de trabajo.

Normalmente, la parte empleadora, se trate de una persona individual y/o jurídica, por la práctica inveterada en el ámbito laboral guatemalteco, se resiste a efectuar espontáneamente aumentos salariales periódicos a sus trabajadores.

De esa cuenta, en muy bajo porcentaje, algunos empleadores conceden a sus trabajadores algunas ayudas con carácter de subsidio, que si bien es cierto, no les son entregadas en dinero en efectivo, el carácter económico subyace en ellas. Tal es el caso de proporcionarles: teléfonos celulares y pago de determinada cantidad de tiempo de aire periódicamente; vehículo para su transporte o cierta cantidad de galones de combustible semanal, quincenal o mensual, según las necesidades acreditadas del trabajador; pago de parqueo para su automóvil, alimentos, etcétera. Las concesiones en este aspecto son variadas; sin embargo, aunque no es la intención del empleador, que éstas incrementen el salario, precisamente eso es lo que legalmente acontece.

Algunas entidades favorecen a su personal facilitándoles alimentos a un precio por debajo del coste de los mismos; sin embargo, la finalidad y el resultado son equivalentes, toda vez que su entrega es continua.

Modernamente se afronta la “crisis de liquidez”, que consiste en poseer bienes de capital, tales como: bienes muebles e inmuebles, pero carecen de dinero en efectivo. Esta “crisis de liquidez” la sufrimos principalmente los pobres, que casi siempre no tenemos dinero; sin embargo, también la padecen muchos empresarios.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

¿Qué tiene que ver la “crisis de liquidez” con las “ventajas económicas”? Que cuando suben los precios de las mercancías, especialmente los artículos de consumo diario (canasta básica), los trabajadores ante la carestía de éstos y debido a su crisis de liquidez, solicitan de sus empleadores un aumento de salario, que hace surgir un dilema de administración, porque al manifestarse la negativa del pretendido aumento salarial, se inicia la competencia empresarial, que consiste en que algunos centros de trabajo pretenden llevarse a los mejores trabajadores de otros, sin necesidad de invertir tiempo y dinero en la capacitación de esa fuerza laboral, con el consiguiente ahorro de recursos económicos.

Ante tal situación, la parte patronal estadounidense descubrió una categoría jurídica, a la que denominaron “fringe benefits”; es decir, las ventajas económicas o beneficios suplementarios, que como se indicó con anterioridad, consiste en proporcionar a determinados trabajadores un teléfono celular, almuerzos gratuitos o a un precio menor de su coste, el uso de un vehículo, etcétera.

De tal manera que, ventaja económica, es todo bien o servicio, no proporcionado normalmente en dinero en efectivo, pero que de todas formas el empleador sufraga el gasto, y que éste proporciona voluntariamente al trabajador, para mantener la escala salarial (no aumento), ya que no está en capacidad, aparentemente, de aumentar el salario.

Tiene que ser de carácter voluntario, que no esté celebrado dentro de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, porque de ser así, se convierte en prestación social; es decir, en una obligación patronal, toda vez que como se ha indicado, las ventajas económicas incrementan el patrimonio del trabajador.

No se puede negar que, ante la falta de regulación legal suficiente, la facilitación y el pago de las ventajas económicas, propicien dudas en esos dos aspectos, toda vez que el último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo, que regula esta institución del Derecho Laboral, preceptúa: “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier

naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado."

Surgen aquí dos situaciones a considerar: En primer lugar, que las ventajas económicas puedan ser otorgadas a los trabajadores en general en un centro de trabajo determinado, toda vez que no se estima la posibilidad que en la realidad esto ocurra, pues sin pretender, desde ningún punto de vista, ser apologista de la parte patronal, se entiende que ésta se vería muchas veces imposibilitada económicamente de otorgar tales ventajas en forma general, y en segundo, que del texto legal del indicado párrafo se infiere una presunción *Iuris Tantum*, al advertir que salvo pacto en contrario, debe entenderse que tales ventajas económicas constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

De lo apuntado últimamente se colige que, si en un contrato individual de trabajo, o contrato colectivo, si fuera el caso, no se especifica el medio, método o forma de su otorgamiento, las ventajas económicas al ser obtenidas, constituirán para su reclamo, un treinta por ciento del importe total del salario devengado, jamás un porcentaje menor; toda vez que, al pretender reducir el porcentaje, se estarían violando los preceptos constitucionales contenidos en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regulan que serán nulas de pleno derecho y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo, en atención a que tales derechos tienen carácter irrenunciable para los trabajadores y susceptibles de ser superados a través de la negociación individual o colectiva, en la forma que fija la ley. Concluyendo el precepto constitucional que, en caso de duda sobre la interpretación o alcance de tales disposiciones legales y contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, aplicando el

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

principio doctrinario "*Indubio pro operario*" (es decir, a favor del trabajador).

De tal manera que, para el empleador, que siempre tiene la ventaja de disponer lo referente a las condiciones en que el trabajador prestará sus servicios de la índole que sea, lo más aconsejable es que si va a otorgar ventajas económicas, modifique el Contrato Individual de Trabajo y las justiprecie, porque de no hacerlo así, estará obligado legalmente a pagarlas en un treinta por ciento, o más.

1.2. Definición

Tomando en consideración la regulación legal del término, así como su concepción filosófica y doctrinaria, podemos definir las "Ventajas Económicas" de la siguiente manera:

Son los bienes o servicios, de la naturaleza que sean, pero no en dinero efectivo por regla general, que el empleador otorga voluntariamente a sus trabajadores o a determinado número de éstos, por la prestación de sus servicios sin que este otorgamiento constituya expresamente de parte del empleador un aumento al salario respectivo, aunque a la postre ese será su resultado.

1.3. Aspectos teóricos fundamentales de las ventajas económicas

De conformidad con la regulación legal que taxativamente preceptúa el Artículo 103 Constitucional, se establece que las leyes laborales, de la jerarquía que sean, que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y deben atender todos los factores económicos y sociales pertinentes.

En este sentido, la norma superior indicada, no pretende, desde ningún punto de vista, considerar en un plano de inferioridad o de menosprecio a la clase patronal o empleadora; todo lo contrario, lo que persigue es, tratar de compensar la desigualdad, económica de los trabajadores ante sus empleadores, otorgándole a los primeros una

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

protección jurídica preferente, sin traspasar los límites de la Justicia, tal como se contempla en el inciso *a)* del cuarto considerando del Código de Trabajo y como se enumeran en los deberes del Estado, plasmados en el Artículo dos constitucional, que además están reputados como Principios Generales del Derecho.

De tal manera que, al haberse emitido el Acuerdo Gubernativo No. 7-80, de fecha nueve de mayo de mil novecientos ochenta, que contiene las Normas Reglamentarias para la Aplicación del Convenio Internacional del Trabajo 95, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario, en su Artículo 2., inciso 2º.,regula: "... toda suma que hubiere sido omitida en el pago del salario, o de prestaciones laborales y las de seguridad social o de cualquier otra naturaleza; por error en el cálculo o por cualquier otro motivo, tan pronto como se establezca la omisión, debe entregarse de inmediato al trabajador o a sus beneficiarios, según corresponda."

Quiere decir que, si a uno o a varios trabajadores en un centro de trabajo o de producción determinado se les ha otorgado ventajas económicas, aunque no estén plasmadas en un contrato individual o colectivo de trabajo, deben ser pagadas como tales indefectiblemente, pues la omisión de tal pago será ilegal.

Sobre el particular el Artículo 93 del Código de Trabajo, en su segundo párrafo, determina cuál es el salario completo devengado durante las jornadas laborales, sean éstas ordinarias o extraordinarias, para efecto del cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga dicho Código; de tal manera que, se colige que son todos los ingresos, sin excepción. Hay que deslindar entre salario completo devengado y salario percibido, éste último, que ya ha sido objeto de los descuentos legales establecidos.

En ese orden de ideas, aunque el Artículo 2. del Decreto No. 78-89, del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la creación de la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Público y Privado, establece que dicha

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, legalmente no es aplicable y tal disposición legal deviene inconstitucional, por cuanto se están disminuyendo y limitando los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, de conformidad a lo que estatuye el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por su carácter de derechos irrenunciables y atendiendo al principio doctrinario *Indubio pro Opera*rio. La misma suerte debe prevalecer en lo concerniente a las ventajas económicas.

Por su parte, el Profesor guatemalteco Licenciado Luis Fernández Molina, en su obra "*Derecho Laboral Guatemalteco*", Primera Edición, Editorial Oscar de León Palacios, páginas 26 y 27, expresa: "Tradicionalmente el Derecho Laboral ha comprendido derechos mínimos susceptibles de ser superados. Por lo mismo, al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que ésta debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre ese mínimo es bienvenida y cualquier disminución nula. Dicho en otras palabras, las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas por la ley o adquiridas por pacto colectivo o costumbre... En el caso concreto de las ventajas económicas (Artículo 90), la fijación de un treinta por ciento del salario, salvo pacto en contrario, ha dado lugar a unas serias discrepancias, pues algunos suponen que puede pactarse en contrario un pacto menor de ese treinta por ciento; otros suponen que ese treinta por ciento es en sí un mínimo cuya reducción devendría nula."

Compartimos esta última posición, toda vez que por garantía constitucional, cualquier estipulación que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en cualquier normativa legal de naturaleza laboral de la jerarquía que sea, serán nulas *ipso jure*, y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en un documento, cfr. Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. *Contrario sensu*, se estaría violando la garantía constitucional

que establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores, Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala. No podría existir tutela, si se aceptan disminuciones y limitaciones de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores y sería nugatorio el principio filosófico del Cuarto Considerando del Código de Trabajo que enuncia esa tutela y que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores ante sus empleadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.

En ese mismo orden de ideas se pronuncia la regulación legal contenida en el Artículo 20 del Código de Trabajo que determina que, el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino también a la observancia de las obligaciones y derechos que dicho Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a éstos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que el Código aludido crea.

Se entiende con claridad meridiana que, no obstante la observancia de las obligaciones y derechos del Contrato Individual de Trabajo y de las leyes de la materia, es para ambas partes, la tutela a favor de los trabajadores es más que evidente, toda vez que de no cumplirse con las condiciones de la prestación de los servicios o de la ejecución de una obra, enumerados en el último párrafo del citado Artículo 20 del Código de Trabajo, aún sin pretenderlo, se cumple y se incurre en un despido indirecto.

Paralelas a las consideraciones antedichas, están las disposiciones legales del Artículo 22 del Código de Trabajo que determinan que en todo Contrato Individual de Trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el referido Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.

No hay lugar a dudas en cuanto a la protección jurídica preferente a favor de los trabajadores.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Mencionado nuevamente al Profesor Fernández Molina, en su obra antes identificada, páginas 215 y 216, expresa: "Las llamadas ventajas económicas representan una de las instituciones más controversiales de nuestro panorama laboral. Es un claro ejemplo de los problemas que puede derivar una ley confusa, poco clara y que, lejos de procurar la armonía y estabilidad en las relaciones humanas, es, por el contrario, el origen de nuevas discrepancias."

Respetamos los puntos de vista del Licenciado Fernández Molina; sin embargo, no compartimos esos criterios del distinguido laboralista, en ese aspecto, que en primer lugar no vemos ninguna confusión en el último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo, que regula precisamente lo relativo a las ventajas económicas, toda vez que en este párrafo se determina claramente, a nuestro entender, que las ventajas económicas, porque así está normado, que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

En ningún momento da cabida a pensar o suponer que, el ánimo del legislador fue el de facultar al empleador a considerar un porcentaje inferior a ese treinta por ciento, por cuanto que, la expresión *"salvo pacto en contrario"* del último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo, por principio legal y filosófico, debe entenderse que el porcentaje objeto de análisis, puede ser en todo caso superado, jamás disminuido, porque al pretender rebajarlo del treinta por ciento preceptuado, se estaría violando flagrantemente el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula taxativamente que los derechos consignados en la sección octava del Capítulo II del Título II de nuestra Norma Suprema, son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva.

Regula asimismo el Artículo últimamente citado que: "Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."

Como puede apreciarse, la norma constitucional es clara y no deja lugar a dudas en cuanto a su aplicación, toda vez que contempla con absoluta precisión que no obligarán a los trabajadores las estipulaciones que impliquen desmedro a sus derechos de carácter irrenunciable, aunque se expresen en cualquier tipo de documento, por cuanto tales derechos están protegidos jurídicamente por las leyes superior y ordinaria, tratados, convenios, reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

De no cumplirse con los preceptos legales establecidos y de no hacerse efectivo el pago de la prestación de las ventajas económicas, de la naturaleza que sean, tal como están contempladas, el trabajo que está obligado a realizar el trabajador devendría necesariamente forzado, resabios que actualmente se considera ya fueron superados.

Siguiendo con el análisis de los puntos de vista del Licenciado Fernández Molina, en su obra y páginas últimamente indicadas, si las ventajas económicas no fueran incremento, sino decremento al salario, él no acotaría lo siguiente: "Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo."

En segundo lugar, aquí podemos advertir y comentar sin ánimo de pretender formar una crítica sistemática en contra de dichas opiniones, pero sí para coadyuvar en una mejor comprensión del análisis jurídico del tema objeto de la presente tesis, que, si bien es cierto, las ventajas económicas no son beneficios o prestaciones que se

proporcionen en dinero en efectivo al o trabajadores de que se trate, la naturaleza económica de las mismas subyace inmersa en tales prestaciones, porque no es posible que éstas se proporcionen sin que signifique una erogación en dinero de parte del empleador.

Volviendo al primer párrafo comentado del Licenciado Fernández Molina, página 215 de su obra, podemos afirmar que las ventajas económicas, desde ningún punto de vista deben representarse como una de las "instituciones más controversiales del panorama laboral", como él indica, mucho menos que sea un claro ejemplo de los problemas que puede derivar una ley confusa, poco clara, por lo ya analizado, así también que, lejos de procurar la armonía y estabilidad en las relaciones humanas, sea esta institución, por el contrario, origen de nuevas discrepancias.

En tal sentido, en tercer lugar, afirmamos nuestra posición que, lo aseverado por dicho Profesor, que puede ser el mismo pensamiento de otros autores, no debe ser considerado de esa manera, porque al interpretarse técnicamente el precepto legal que regula lo referente a las ventajas económicas, no presenta ninguna controversia. La controversia existirá, siempre y cuando la interpretación de la norma legal invocada, sea intencionalmente tergiversada en perjuicio del trabajador, porque la obligación patronal de su cumplimiento persiste y subsiste independientemente de la voluntad de las partes. A ese respecto procede recordar la regulación legal contenida en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial que preceptúa: "***Interpretación de la Ley.*** Las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu..." La controversia devendrá, entonces, de la aplicación antojadiza que de ella hagan la Inspección General de Trabajo o bien los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

En cuanto a lo expuesto por el Profesor Fernández Molina, Magistrado actualmente de la Corte Suprema de Justicia, que la institución de las ventajas económicas lejos de procurar la armonía y estabilidad de las relaciones humanas, es

por el contrario, el origen de nuevas discrepancias, estimamos que se debe a lo que él conoce de la realidad y a su experiencia, tanto en su profesión como Abogado y en su actividad como Magistrado en las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo, estimamos, por prudente y lógico, que cuando él se refiere a la procura de la armonía y estabilidad de las relaciones humanas, como aparece en el texto, lo esta haciendo específicamente a las relaciones laborales, pues si fuera a las relaciones humanas en general, no tendría sentido tal aseveración, pues en sentido lato tales relaciones comprenden un universo, que en muchos aspectos nada tendrían que ver con el ámbito laboral, mucho menos para dar origen a “nuevas discrepancias”.

Insistimos, entonces, que la institución de las Ventajas Económicas no solamente no presenta controversias en el panorama laboral, ni en su regulación legal, sino que además son prestaciones laborales que deben considerarse siempre como incremento al salario, necesarias para los trabajadores, por cuanto de alguna o varias maneras constituyen un paliativo para los egresos varios que debe sufragar con un ingreso no suficiente, como lo sería en todo caso, si percibiera un salario justo y decoroso, que en la triste realidad guatemalteca no se da.

Dentro de estas ventajas económicas se pueden considerar, en orden de prioridad: vivienda, alimentos, transporte, pagos de inscripción, colegiaturas y compra de útiles escolares para los hijos de los trabajadores y en un aspecto secundario pagos de parqueo, teléfonos celulares y otros, enfatizando que la normativa legal regula que tales prestaciones otorgadas a los trabajadores pueden ser de cualquier naturaleza, lo que nos aclara que no es un precepto limitante, sino de amplitud favorable a la clase trabajadora.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Capítulo II

2. Definición del término “salario”

2.1. Generalidades

No es posible efectuar un análisis jurídico acerca de las ventajas económicas sin considerar lo relativo al término “salario”, entendiéndose esta consideración en lo que le atañe al término; es decir: sus generalidades, su definición, aspectos teóricos fundamentales y medidas que lo protegen.

Probablemente una de las categorías jurídicas más importante pero quizá menos atendida, es la del ***salario***, pues incluso dentro de la máxima obra de la Economía Científica “El Capital” de Carlos Marx a la que dedica la sección sexta, puede decirse que relativamente le ocupa poco espacio; sin embargo, no debe olvidarse que por aparte Marx le dedicó gran tiempo al estudio de esta categoría y que a él se debe la gran aportación de la esencia del fenómeno.

Sin embargo amerita reconocer que, en efecto, se tiene mucha razón en lo considerado, porque El Salario es una de las categorías jurídicas del Derecho Laboral que, como institución se le asigna poca atención e importancia.

¿De dónde se origina esta aseveración? De lo que se vive y afronta en la diaria realidad por parte de la clase trabajadora. No importa la regulación legal del Salario contenida en la Constitución, el Código de la materia, convenios y tratados internacionales que forman parte del Ordenamiento Jurídico guatemalteco, reglamentos y demás disposiciones legales vigentes, si lastimosa y lamentablemente no se cumplen en la cruda realidad y lo que es más doloroso, que sean las propias entidades obligadas a observar las medidas que protegen el Salario, quienes incumplen con los preceptos legales reguladores; vale decir, la Inspección General de Trabajo y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Podemos afirmar lo antedicho, con las constantes y reiteradas resoluciones (sentencias) que dictan, en su mayoría, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social en los juicios ordinarios orales laborales, en lo referente al pago de las horas laboradas en jornada extraordinaria, pues al emitirse la Sentencia, con honrosas excepciones, casi es criterio generalizado declarar que, "en cuanto a las horas extraordinarias, no ha lugar a lo pedido por no haberse acreditado de manera fehaciente tal prestación". Olvidan o soslayan los señores jueces, en perjuicio grave del trabajador que reclama tal pago, que éste conforme a la ley, según la literal **e)** del Artículo 332 del Código de Trabajo), en el caso de despido injustificado, que es por lo regular la regla general, no están obligados a probar, únicamente a afirmar, estando la obligación de probar a cargo de los respectivos empleadores *(inversión de la carga probatoria)*.

Otro caso palpable lo constituye el ***salario mínimo***, que en la cotidiana realidad viven los trabajadores a quienes debe pagárseles dicho salario; sin embargo, esta obligación no se cumple de parte de los empleadores, con la complacencia inactiva de las autoridades responsables de velar por su cumplimiento. La misma suerte corre la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, que también normalmente no se les hace efectivo el pago.

El Código de Trabajo es diáfano al regular en su Artículo 103 el concepto de salario mínimo: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia…"

¿Cómo va un trabajador a cubrir las necesidades normales indicadas y a satisfacer sus deberes como jefe de familia, si el salario mínimo que recibe no solamente no es el legal establecido y no es el salario mínimo que realmente necesita?

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 1, preceptúa: "El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Concordando con el precepto antedicho y para cumplir con ese importante postulado, el Artículo 2, de la Constitución regula: “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la paz y el desarrollo integral de la persona.” Y abundando en la protección de tales garantías, el Artículo 47 de la Norma Suprema determina: “El Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia…”

Podemos evidenciar con meridiana claridad que, el Estado de Guatemala obviamente no está en la capacidad de cumplir con tales obligaciones, ya que ese fin supremo de realizar el bien común, dista mucho de la realidad de lograr un objetivo cumplimiento.

De tal suerte que, ante la incapacidad estatal de cumplir con los fines para los que está organizado, es procedente que el Estado cree los mecanismos indispensables tendientes a facilitar que sea la sociedad misma quien participe en la satisfacción de tan importantes fines.

En ese orden de ideas, el Artículo 101 Constitucional, establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Nuestra Constitución no especifica cuáles son esos principios de justicia social; sin embargo, deviene obvio que se refieren a los postulados contenidos en los Artículos 1 y 2 constitucionales antes invocados. Amparados en estos razonamientos, deberíamos confiar que el Estado garantizará a las personas no solamente el derecho al trabajo, sino asimismo que los ingresos provenientes de éste sean suficientes para la satisfacción de las necesidades más elementales del trabajador y de su familia.

Sin embargo insistimos en que la obligación del Estado, malintencionadamente o no, ha sido evadida en ese sentido y en otros, que no vienen al caso comentar; sin embargo, vemos con profunda preocupación cómo la clase trabajadora abajo del

término medio, que son los titulares del salario mínimo cuando menos, están en el completo desamparo, recibiendo un salario que hoy por hoy es una miseria, no acorde con el alto coste de la vida, máxime si se toma en consideración que a través del Acuerdo Gubernativo No. 624-2006, vigente a partir del 1 de enero de 2007, se "incrementó" el salario mínimo en un 5%.

Abordando nuevamente la obligación del Estado de la realización del bien común, en cuanto al salario mínimo se refiere, se advierten dos vicios de fondo en su fijación, a saber: **primero**, el hecho de establecer un monto inferior para los trabajadores que desempeñan actividades agrícolas en comparación con el fijado para los trabajadores que desempeñan actividades no agrícolas, y **segundo**, que el precio de la canasta básica vital supera de manera abismal el monto del salario mínimo, brecha que no pretende disminuir el Estado de Guatemala ejerciendo control sobre los precios o eliminando los efectos de esa falta de poder adquisitivo. La DIACO, deviene nula.

Nos enfrascaríamos en este asunto, razón por la cual conviene observar otras generalidades del Salario que por su importancia para este trabajo es procedente entrar a analizar.

Se ha evidenciado en más de una oportunidad que, nuestra propia condición de asalariados, probablemente constituye la razón de evitar formular análisis acerca de los principales problemas que nos aquejan en el ámbito laboral; de esa cuenta, solamente buscamos paliativos y no soluciones para los problemas. Ello, porque en nuestro afán de rehuir el análisis que nos abriría el camino a un horizonte prometedor y digno, diluimos nuestros mejores intereses no considerándonos asalariados sino como personas que vendemos nuestra fuerza de trabajo, cuyo producto obtenido por el pago de ésta, la denominamos sueldo u honorarios profesionales.

Conviene pues, experimentar a estas alturas, una conciencia de la realidad actual, reconociendo que en amplia mayoría somos personas que vivimos del Salario y

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

que para los desposeídos de medios de producción o medios de vida propios, es vender lo único que poseemos: las energías intelectuales y las que aún nos queden de físicas.

Uno de los aspectos controversiales, por lo menos actualmente, lo constituye la esencia del salario, aunque la economía vulgar y los que la alaban continúen en su creencia que el Salario es el precio del trabajo.

La explicación del Salario como precio del trabajo, amerita examinar la relación laboral entre el propietario del capital o empleador y el trabajador, en la que puede advertirse que el trabajador percibe una parte del producto de su trabajo después de haberlo cumplido; es decir, luego del cálculo de la remuneración que haya pactado, de conformidad a lo que regula el Artículo 88 del Código de Trabajo, lo que nos hace arribar a la conclusión que, el Salario paga el trabajo realizado, aunque en alto porcentaje no siempre en su justo precio, derivado de la explotación que el empleador hace en contra del trabajador.

Al respecto, conviene tomar en consideración el aporte que ofrece el Profesor Fernández Molina en su obra, a la que nos hemos venido refiriendo, que en su página 187 declara: "Nuestra legislación parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es el intercambio de su trabajo. El empleador no regala nada; cuanto beneficio o prestación le otorga es a consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio. Han quedado al margen los criterios de corte humanista que estiman accesorios -es decir que no forman parte del salario- ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones interpersonales, el empleador otorga a sus laborantes. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario."

Esta posición confirma nuestro punto de vista por medio del cual hemos venido enfatizando que, las ***ventajas económicas*** no solamente forman parte del salario, si no

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

que lo incrementan; de tal manera que, estar buscando fórmulas o realizando cálculos matemáticos para adecuarlos al salario con el fin de encajarlas no como incremento, si no como ajuste o complemento del mismo, se está cometiendo una verdadera injusticia laboral en perjuicio del pobre trabajador, quien no solamente no recibe, al menos en nuestro medio, un salario justo, equitativo y decoroso, si no que en muchas oportunidades se le obliga a trabajar más allá de las jornadas de trabajo legalmente determinadas, aunque sea en períodos cortos, pero que no les son remunerados jamás como jornada extraordinaria que legalmente le corresponde.

Por consiguiente dejarían de denominarse "Ventajas" si realmente no lo fueran; es decir, que se sujetará a ser disminuido su porcentaje para considerarlo dentro del salario en un monto menor del que realmente le correspondería incrementar al mismo, como legalmente debe ocurrir. Claro está que sobre el tema habrá criterios diferentes, que no sólo disientan de los preceptos legales que regulan la materia, si no que, habrá algunos panegiristas de los empleadores.

2.2. Definición

Al salario se le han dado diferentes denominaciones, tales como: Sueldo, Soldada, Emolumentos, Estipendio, Derechos, Jornal, Renumeración, Paga, Haberes y Gratificación.

El Diccionario de la Real Academia Española, vigésima primera edición, 2001, Editorial Espasa Calpe, Sociedad Anónima, lo define así: "salario. (Del latín salarium, de sal.) **Estipendio,** paga o remuneración." 2. En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores manuales" **Mínimo.** Retribución mínima, generalmente estipulada por la ley, que debe pagarse a todo trabajador."

Como puede advertirse, esta definición no satisface técnicamente los elementos característicos del Salario, toda vez que no es solamente un pago o renumeración, ni es sólo para los trabajadores manuales, si no que deben considerarse otros aspectos

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

fundamentales, tales como:

El Monto: A este respecto, los literales b) y c) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulan en su orden: "...b) todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;.."

Deviene imperativo, entonces, observar por parte de los empleadores y de las autoridades de la materia los principios fundamentales de equidad y de igualdad; sin embargo, en la realidad no se cumplen, por lo que vienen a ser, como muchos otros principios y garantías, letra muerta de la ley, una utopía.

Las Formas de su Fijación: Como ya es una práctica inveterada en el ámbito laboral guatemalteco, la parte empleadora, sea persona individual y/o jurídica generalmente no celebra contrato individual de trabajo escrito con sus trabajadores, que dicho sea de paso, es una circunstancia favorable para los empleadores; Sin embargo, al no celebrarlo, no existe instrumento legal contentivo de las formas de fijación del salario, ni de otras condiciones o elementos de la prestación de los servicios o de ejecución de una obra.

Lógicamente, aunque no legal, ello permite efectuar acciones injustas en desmedro de la clase trabajadora, especialmente en el efectivo pago de un salario justo, equitativo y decoroso, además del incumplimiento en el pago de la jornada extraordinaria que ésta haya realizado.

Nuestro Código de Trabajo, en su Artículo 88 define el Salario de la siguiente manera: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La anterior definición, aunque formal, tampoco cumple con todos los requisitos que conllevan las características de esta importante institución laboral.

Al regular: "... es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador...", no especifica cuáles son los rubros que integran el salario, para fijarse legalmente su monto. Asimismo la definición antedicha, en su parte final determina: "..., todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste." No aclara en qué forma debe ser la remuneración; si se están cumpliendo o no los principios y garantías constitucionales de equidad y de igualdad antes comentados.

Por tal motivo, a falta de aportar una nueva definición al respecto, que dadas las muchas existentes, solamente vendría a ser tautológica, estimamos que la más aceptable es la que contiene el Artículo 1 del Convenio 95 Sobre la Protección del Salario de 1949, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, que textualmente determina: "A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar."

Esta definición aparte de ser completa y específica, conlleva la garantía que el Salario debe ser una ganancia; es decir, un superávit, monto del cual, una vez deducidos los gastos normales del rubro de alimentos (sustento, habitación, vestido, asistencia médica, educación e instrucción), deje un margen favorable al trabajador que puede utilizar como ahorro o reserva; éste sí constituiría un salario justo y decoroso.

2.3. Aspectos teórico fundamentales del salario.

Como quedó puntado, derivado de la definición de salario que aporta el Diccionario de la Real Academia Española, la etimología del término deviene del latín

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

"salarium", derivado de sal, que era una forma antigua de pago. Sal o cloruro de sódico, es una sustancia que se emplea para sazonar los alimentos y preservar carnes muertas. Se pagaba con marquetas de sal antiguamente, utilizándolas como especie de moneda, con los fines ya indicados, debido a la carencia en esas épocas de los sistemas modernos de refrigeración.

Los términos más usados actualmente son salario y sueldo; de hecho, nuestro Código de Trabajo en su Artículo 88 los considera sinónimos al regular "Salario o sueldo es la retribución…"; sin embargo, en la práctica actual jerarquizando a la clase trabajadora o pretendiendo sentar una diferencia entre trabajadores privados y trabajadores públicos, se utiliza el término salario para designar la retribución de los primeros y sueldo para designar la retribución de los segundos, diferenciando a unos como trabajadores y a los otros como empleados, quizá por lo regulado en el segundo párrafo del Artículo 2 del Código de Trabajo y a lo preceptuado en el Artículo 108 Constitucional que establecen la sujeción a regímenes legales diferentes de cada sector laboral.

El Licenciado Luis Fernández Molina, en su obra citada, página 189, formula importantes declaraciones en cuanto a las funciones del Salario. Sobre el particular declara: "El salario cumple, acaso inadvertidamente, varias funciones. Desde el punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida; la gran mayoría de la población de nuestros países es asalariada y depende de un salario que se denomina ***salario alimenticio.*** Esa dependencia general del salario hace que desde un enfoque macroeconómico, sea objeto de un análisis especial; aunque puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de los salarios de un entorno tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento de la economía del lugar; la elevación de los promedios de ventas a fines de mes, o las promociones especiales en ocasión de los pagos del Bono 14 y Aguinaldo, no son más que expresiones de este poder adquisitivo global que se deriva directamente de los pagos de salarios."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Es lamentable observar la triste realidad cómo la clase trabajadora es prácticamente esquilmada de sus exiguos ingresos al caer en la trampa de la alienación que fatalmente le tiende el poder del consumismo, en su gran mayoría derivado de publicidad y ofrecimientos de ofertas engañosos y fraudulentos, toda vez que la calidad de los productos no es la mejor, como lo ofrecen y prometen, si no que además en la actualidad son mercancías desechables. Sin embargo, lo que es más preocupante, es la situación en la que incurre el trabajador al contraer deudas que muchas veces no puede pagar, perdiendo el artículo o cosa adquiridos y el dinero que ya había pagado por el mismo en concepto de enganche o de las correspondientes amortizaciones, por insuficiencia de sus ingresos, pero que las autoridades ven complacidas como inocuo; sin embargo, como expusimos antes son productos deleznables, que únicamente hacen perder al trabajador esos pocos ingresos de los que depende él y su numerosa familia y que constituyen su ***salario alimenticio***.

Tal como lo advierte el Licenciado Fernández Molina en el párrafo transcrito, los salarios de los trabajadores, en su mayoría insuficientes y ya comprometidos, se ven sometidos constantemente al asedio de las ofertas de la burguesía, con la elevación de los promedios de ventas a fines de mes y en especial cuando se efectúan los pagos de la Bonificación Anual para trabajadores del Sector Privado y Público y del Aguinaldo, épocas en las cuales los pobres trabajadores son prácticamente atrapados por la vorágine de las ventas, aunque posteriormente no les queden recursos ni para comer, mucho menos para sufragar gastos escolares y otros. Todo ello denota que en nuestro medio, la llamada “justicia social” está a una distancia abismal de la realidad, no como lo preceptúa el Artículo 101 Constitucional.

Volviendo a los puntos de vista del Profesor Fernández Molina, conviene comentar lo siguiente, páginas 189 y 190 de su obra: ”No debe escapar el hecho que la inflación, entre otros efectos nocivos, afecta severamente los salarios, por lo que los aumentos de salarios no responden necesariamente a factores de productividad o de mercadeo, sino más bien a una adecuación al poder adquisitivo de los laborantes.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

"Es precisamente por ello que, durante etapas inflacionarias, en los pactos colectivos se busca proteger el poder efectivo del salario. La indexación del salario es una pretensión que cada vez se reclama por parte de los trabajadores. Otras variantes que se implementan en el medio son la homologación de un salario base a la llamada canasta básica familiar o la fijación de aumentos salariales en la medida que los productos o servicios de la empresa suban de precio; esto último se aplica, por ejemplo, en una empresa de bebidas gaseosas: en cuanto sube el precio de las bebidas, en esa misma proporción se aplican aumentos generales de los salarios."

No obstante lo comentado por el Profesor Fernández Molina, nos atrevemos a aseverar que, por lo general el empleador es reacio a conceder aumentos salariales a sus trabajadores; por una parte, porque tales erogaciones las aprecian solamente desde el punto de vista económico; es decir, que les representa un costo más, y por la otra, que soslayan que cualquier aumento salarial es de naturaleza jurídica; es decir, una obligación patronal.

Sin embargo, también es triste reconocerlo, pero se da el caso que algunos trabajadores debido a su comportamiento al faltar a su deber de diligencia al no ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, al tenor de lo que preceptúa la literal b) del Artículo 63 del Código de Trabajo, no solamente no son merecedores de un aumento salarial, si no que propician que quienes sí merecen ese estímulo dejen de percibirlo. De tal suerte que, sin pretender incurrir en apreciaciones subjetivas, estimamos que previo a conceder una promoción salarial, es saludable considerar varios aspectos que califiquen la producción del trabajador respectivo, individualizándolo en la manera de lo posible, para evitar injusticias al otorgar aumentos salariales en forma general, en determinado centro de trabajo.

Pasando a otros aspectos teórico fundamentales del salario, conviene enumerar, con sus respectivos análisis y comentarios las diferentes clases de salario, a saber:

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Salario Nominal: Éste constituye “La suma de dinero que el obrero recibe por su trabajo diario, semanal, etc.”, como aparece en la Obra El Capital, de Carlos Marx, Fondo de Cultura Económica, tomo I, página 455.

Este salario, como precio de la mercancía representada por la fuerza de trabajo o también considerada como valor de cambio de dicha fuerza de trabajo, reúne rasgos especiales, diferentes de los que representan los precios de otras mercancías que mueven al mundo capitalista.

El valor de la mercancía fuerza de trabajo nos lleva a considerarlo desde dos puntos de vista: primero, como valor de cambio o precio de la fuerza de trabajo en dinero; y segundo, como los medios imprescindibles de subsistencia del trabajador y su familia.

Salario Real: Éste está representado por la cantidad de bienes materiales y de servicios que pueden ser obtenidos por el salario en dinero; es decir, su poder adquisitivo.

Desde esta perspectiva, el salario real constituye uno de los instrumentos más demostrativos para medir el nivel de vida de los asalariados, toda vez que representa el único ingreso que obtienen por la venta de su fuerza de trabajo; en ese sentido, de su salario dependen integralmente sus condiciones de vida. Si se eleva el salario nominal y el precio de las mercancías se mantiene o bajare, casos muy difíciles, se dirá que el salario real también se elevó; caso contrario, si se eleva el salario nominal y el precio de las mercancías también sube, se dirá que el salario real bajó, por su poder adquisitivo.

Indicábamos en el párrafo anterior que, solamente en casos muy particulares o especiales, puede producirse un aumento al salario real; es decir que, mejoren las condiciones de compra o adquisitivas del asalariado, toda vez que “la tendencia general de la producción capitalista no es a elevar el nivel medio de los salarios, sino, por el contrario, hacerlo bajar” cfr. Carlos Marx, Obras Escogidas, tomo I, páginas 463 y 464.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Hay varios medios de los cuales se vale “el sistema” para incidir a que bajen los salarios nominales, coadyuvando casi imperceptiblemente; sin embargo, sus efectos nocivos se hacen sensibles y contundentes en el deterioro de las condiciones de vida del trabajador y de su familia. Hay muchos medios para ello; sin embargo, por su impacto, mencionaremos los más utilizados:

- Como la fuerza de trabajo constituye la única fuente de subsistencia del trabajador, éste se ve obligado a venderla, pues no abriga esperanza alguna que se le ofrezcan condiciones más favorables para la venta de su mercancía.

- En el sistema capitalista había siempre una reserva abrumadora de fuerza de trabajo (desempleo), lo que permite en el mercado laboral que la oferta de fuerza de trabajo sea siempre superior a la demanda.

- Es condición determinante del sistema capitalista que quien vende su fuerza de trabajo goce de “libertad”, situación de la que se aprovechan los empleadores ya que el trabajador se ve obligado a aceptar puestos de trabajo con baja remuneración so pena de ser despedidos o bien que no se les contrate.

- El constante aumento de los precios de los artículos de consumo diario y de los servicios básicos que necesita el trabajador y su familia, son otro medio de presión sobre los salarios, toda vez que mientras los precios se incrementan, los salarios permanecen sin alza o si la obtienen será en un porcentaje insignificante, representando siempre una merma en el nivel de vida del asalariado y su familia.

2.4. Medidas que protegen el salario.

El Derecho Laboral, en sus partes sustantiva y adjetiva, al igual que otras ramas del Derecho no deben estudiarse ateniéndose únicamente a un Código, pues sin menospreciar la actividad legislativa, un Código no es el resultado de una obra

académica, sino en todo caso un resultado de actividades políticas, máxime si tomamos en consideración que la actual legislatura ha estado más señalada de consecutivos y evidentes actos de corrupción, que de un genuino interés en producir frutos legales (leyes) que beneficien al país. No obstante cuando se promulgó nuestro actual Código de Trabajo (1947), se advirtió el interés de los legisladores de la época de velar por el bienestar de los trabajadores, sin excluir los derechos inherentes a los empleadores. ¡Esa es genuina técnica legislativa!

Al entrar a considerar las medidas que protegen el salario, atendiendo a la categoría jurídica de éste, que no solamente constituye la principal, sino talvez, la única fuente de sostenimiento del trabajador y de su familia, deviene imperativo analizar estas medidas protectoras además del punto de vista jurídico, desde puntos de vista filosófico y científico, por cuanto que si el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores al tratar de compensar la desigualdad económica de éstos ante sus empleadores, tal tutela debe manifestarse efectivamente en la protección del salario no solamente al percibirlo, independientemente de la forma de cálculo que se haya pactado (por unidad de tiempo, por unidad de obra, o participación de las utilidades, ventas o cobros), sino también en que el salario sea el justo y legalmente establecido, especialmente el Salario Mínimo.

Las medias protectoras del salario se fundamentan en normas legales, que tienen así mismo por finalidad evitar que actos o disposiciones menoscaben de alguna manera o priven al trabajador de percibir el dinero que representa su salario, en forma total o parcial, en detrimento no solamente de éste, sino también de su familia.

Estas medidas protectoras, normalmente se han clasificado en cuatro aspectos o categorías, a saber:

Frente al Empleador.

Desde este punto de vista, no se trata precisamente de medidas protectoras

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

propiamente dichas, como sería por ejemplo la garantía del efectivo pago del salario, sino lo que se persigue es que al trabajador se le fije de manera periódica su salario, que el salario que tiene derecho a percibir sea el justo y equitativo tomando en consideración el trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, inciso c) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y segundo párrafo del Artículo 89 del Código de Trabajo, así como el pago del salario, en efectivo y en el propio lugar de trabajo, etcétera.

❖ Como lo mencionamos anteriormente, tales medidas protectoras deben ser estudiadas no solamente desde el punto de vista jurídico, sino también desde los puntos de vista filosófico y científico, porque no es posible solamente reconocer el pago del monto del salario, sino velar así mismo que éste sea el justo y legalmente establecido, especialmente como lo dejamos apuntado, el salario mínimo.

Por ese motivo, es indispensable que, quienes tienen la obligación de fijar periódicamente el salario: Comisiones Paritarias en primer lugar y Comisión Nacional del Salario, como organismo técnico y consultivo de aquellas y encargada de asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario (Artículo 105 del Código de Trabajo), velen porque efectivamente dicha fijación se haga realmente en forma periódica y porque se le dé estricto cumplimiento, y no solamente para deludir a la clase trabajadora, como se ha venido haciendo, fijándose "aumentos" del 5% como el últimamente concedido, muy por debajo del concepto contenido en el artículo 103 del Código de Trabajo.

A lo anteriormente expuesto, conviene considerar y enfatizar la falta de protección legal que no solamente los trabajadores hombres han sufrido en cuanto al pago del salario mínimo se refiere, sino especialmente la discriminación marcada que por regla general sufren las mujeres trabajadoras al no recibir su justo pago por razón de género, al tenor de lo preceptuado en el tercer párrafo del Artículo 89 del Código de Trabajo. A esta falta de protección hay que añadirle otra, que las mujeres sufren en la realidad en centros de trabajo tales como: las maquilas, propiedad de coreanos;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

restaurantes y almacenes, propiedad de chinos y casas particulares donde éstas prestan sus servicios y donde asimismo son prácticamente explotadas, porque no solamente no se les paga el salario mínimo legalmente establecido, sino deben firmar recibos por el salario completo aunque no lo perciban así y donde trabajan jornadas extraordinarias que tampoco les son pagadas. Por ello es que se lamentan las resoluciones judiciales que declaran que no ha lugar al pago de las horas extraordinarias trabajadas y reclamadas, cuando se presentan las correspondientes demandas, en los casos de despido, argumentando que no se probaron dentro del juicio, cuando es el empleador a quien corresponde legalmente probar en su caso, que no se trabajaron, al tenor de lo regulado en el último párrafo del inciso e) del Artículo 332 del Código de Trabajo.

❖ En lo referente a que el salario a percibirse por parte del trabajador sea el justo y equitativo, merece reiterar lo que hemos expuesto en los tres párrafos precedentes, agregando que, lamentablemente la clase trabajadora en Guatemala cuenta con un alto índice de personas analfabetas que le impiden ser bien calificadas, valladar este que tampoco les permite obtener ascensos o mejores remuneraciones por su trabajo.

Por su importancia creemos conveniente transcribir el artículo publicado en el matutino “El Periódico” de fecha 28 de abril de 2007, Sección ECONOMÍA, que **textualmente** dice:

Guatemala, con la mano de obra peor calificada de Centroamérica. Más de la mitad de los trabajadores guatemaltecos no ha concluido la primaria.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) advirtió ayer que el 42 por ciento de la fuerza laboral de Centroamérica y República Dominicana (unos 8.2 millones de personas) está constituida por trabajadores que no han completado la escuela primaria, en tanto que otro 13 por ciento carece de educación alguna (2.5 millones de obreros).

El informe destaca que Guatemala y El Salvador poseen más de la mitad de los

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

trabajadores que no terminaron la primaria.

La OIT, resaltó en su panorama laboral el estancamiento causado por un mercado que mantiene un nivel muy bajo de empleados calificados y empresas que requieren personal sin formación (sector agrícola).

Para la directora regional de la OIT, Gerardina González, esa tendencia es "preocupante", pues esta situación no ha cambiado en años e indica que aún falta modernizar los mercados laborales, de los cuales, además, se tiene "un conocimiento imperfecto".

"La mayoría de los países muestran una mano de obra con muy escasa calificación y las empresas que necesitan trabajadores más calificados, entonces, no ven en Centroamérica un buen destino para instalarse porque tendrían que traer sus trabajadores de otra parte, con excepción de Costa Rica, quizás", afirmó González.

El tema se complica cuando alguna persona estudia y busca superar el promedio para subir a un nivel superior, le cuesta colocarse. "Lo mismo le sucede a las compañías; entonces, el esfuerzo debe ser simultáneo, haciendo todo a la vez y ese es el reto, por lo que los países no pueden esperar, deben dar respuesta ahora", destacó la funcionaria.

La mayoría de los trabajadores no calificados están ocupados en agricultura, que emplea 27 por ciento de la mano de obra regional, sobre todo en Guatemala (39 por ciento) y Honduras (38 por ciento), cifras que crecen si se considera el empleo rural.

Como podemos colegir de lo antedicho, el panorama laboral guatemalteco no se presenta prometedor desde ningún punto de vista, no solamente porque las instituciones encargadas de velar por la correcta aplicación de las leyes y propugnar por el establecimiento de un efectivo salario justo y digno, no lo hacen, sino también porque la parte empleadora tratará, como siempre lo ha hecho, con honrosas excepciones, de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

esquivar el pago de salarios justos y dignos a sus trabajadores, con la actitud aquiescente de autoridades e instituciones encargadas de la protección jurídica de la clase trabajadora.

❖ En cuanto al pago en efectivo del salario en el propio lugar de trabajo, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan, al tenor de lo que regula el párrafo primero del Artículo 95 del Código de Trabajo y que se haga el pago como lo establece el primer párrafo del Artículo 90 del Código citado, es otra flagrante violación a la ley y a los derechos de los trabajadores, porque es costumbre casi generalizada pagar a los trabajadores con cheque, sin el consentimiento expreso de éstos, en detrimento de su salud, de sus horas de descanso y de su seguridad, porque se les entrega el cheque al concluir su jornada laboral y deben formar largas filas para cambiar el respectivo cheque, en ocasiones hasta dos horas más tarde, debido al elevado número de personas que conforman las filas con el mismo objetivo. Con esta forma de pago se viola el Artículo 3 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo y los Artículos 90 primer párrafo y 95, ambos del Código de Trabajo.

Por demás está decir el riesgo que afrontan los trabajadores al cobrar su cheque en instituciones bancarias, ya que muchos han sido objeto de robo y lesiones y en algunos casos hasta han sufrido la muerte, al salir con el dinero en sus bolsillos. ¡Creemos que ya es hora que las autoridades tutelares de la clase trabajadora hagan algo positivo a favor de ésta!

En este aspecto se pretende proteger también el mal uso que los trabajadores puedan hacer del salario, toda vez que al estar cerca de negocios o establecimientos que fomentan vicios tienden a despilfarrar el dinero, con consecuencias negativas para la familia.

Hay otras medidas protectoras del salario, con respecto a los empleadores que por su poca aplicación no merecen comentarse.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Frente a los Acreedores del Trabajador.

Como hemos venido comentando, la única fuente de ingresos que posee la gran mayoría de la clase trabajadora guatemalteca, es su SALARIO; de tal suerte que, ante las necesidades apremiantes que afrontan muchas veces en el seno del hogar, relativas a contar con muebles indispensables, como: camas, amueblados de comedor y de sala, estufa, refrigerador para preservación de los alimentos, a falta de contar con ahorros que puedan cubrir tales necesidades, la opción más inmediata y accesible es adquirirlos al crédito, aprovechando "las ofertas" con que el comercio asedia a la clientela, con sus ofrecimientos de enganches "bajos" o a veces sin este requisito, así como sus "cómodas mensualidades" y plazo amplio para pagar el saldo, sin advertir el deudor principal y su fiador que las mercancías u objetos que adquieren, su precio ha sido incrementado casi el doble y que además les cobran interés por esas "cómodas mensualidades" que les otorgan.

Sin embargo, el problema más severo radica en la garantía que se les exige a los adquirentes, pues al no contar con bienes muebles o inmuebles para ofrecerlos en prenda o hipoteca, respectivamente, la garantía ineludible es el salario y la fiduciaria de un fiador mancomunado solidario, cuyo salario quedará también comprometido a través de un contrato con cláusulas leoninas previamente elaborado, que ni el deudor principal ni su fiador leen para enterarse convenientemente de las obligaciones que adquieren.

Aquí es donde, por previsión legislativa, se protege efectivamente el salario frente a los acreedores del trabajador, regulando que el salario debe pagarse directamente a éste o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo. Cfr. Artículo 94 del Código de Trabajo y 5 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.

Otras medidas protectoras del salario son las contenidas en los Artículos 96 y 100 del Código de Trabajo; regulando el primero: la inembargabilidad del 65% del salario mensual, con la excepción de poder embargar toda clase de salarios, hasta en

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

un 50% para la satisfacción de obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo. Cfr. Artículo 97 Código de Trabajo y 10 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo. El Artículo 100 del Código de Trabajo prevé no ceder, vender, compensar, ni gravar el salario en favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él, en virtud del carácter alimenticio asignado al salario. Si bien es cierto, el indicado Artículo regula acerca de los salarios que no excedan de cien quetzales al mes, en la actualidad este precepto no es aplicable, en virtud de existir la fijación de un salario mínimo que sobrepasa dicha cantidad de cien quetzales, pues de aplicarse a casos concretos, el último Acuerdo Gubernativo No. 624-2006, que fija el salario mínimo y que entró en vigencia el 1 de enero de 2007, devendría nugatorio, así como otras disposiciones legales que regulan esta importante institución laboral.

Con estas disposiciones legales se persigue realmente proteger el rubro de alimentos, necesario e indispensable para la familia y evitar hasta donde sea legalmente posible la merma ostensible del salario mensual de los trabajadores a consecuencia de descuentos judiciales excesivos cuando a dichos trabajadores se les demande el cumplimiento del pago de las respectivas mensualidades, toda vez que será, en primer lugar, el salario el que será objeto de embargo precautorio o en la mayoría de los casos, con el desapoderamiento del mueble adquirido, con la consecuente pérdida no sólo del objeto sino además del dinero ya pagado.

Frente a los acreedores del empleador.

En este aspecto el Abogado guatemalteco, Licenciado Rolando Echeverría Morataya, en su obra "Derecho del Trabajo I", Digital Impresos, Tercera Edición 2004, páginas 128-129, comenta lo siguiente: "... De conformidad con el Artículo 101 del Código de Trabajo los créditos por salarios no pagados y las indemnizaciones en dinero que los trabajadores tendrán derecho por terminación de sus contratos de trabajo, pueden ser cobrados judicialmente y tienen carácter de créditos de primera clase lo cual les da preferencia."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La consideración que precede lamentablemente es muy limitativa, porque si bien es cierto contempla parte del problema, no la desarrolla convenientemente para determinar en qué consiste esta protección salarial.

Resulta que, una Entidad Laboral (por norma: Una Sociedad Anónima) puede, en un momento dado, tener problemas financieros, circunstancia por la cual, dos o más acreedores (generalmente proveedores y en otros casos financistas), pretenderán exigir sus respectivos pagos. Si el monto de las acreencias es mayor que los activos de la Entidad declarada en quiebra, el primer acreedor que plantee su demanda pretendiendo el cumplimiento de pago de la obligación a su favor, pedirá el embargo de bienes de la Entidad ejecutada, un segundo y un tercer acreedor harán lo mismo, pero estos dos últimos quedarán en sujeción a que después de la preferencia que se otorgue al primer acreedor demandante, queden algunos bienes libres de la Entidad ejecutada para garantizarles los adeudos, o bien quedar en nómina de espera, sujetos a resultas de un remanente de las liquidaciones del anterior o anteriores acreedores.

Es obligación del empleador contar con una cantidad conveniente de dinero, denominada en la práctica "Pasivo Laboral", al tenor de lo preceptuado en el Artículo 101 del Código de Trabajo, para satisfacer los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, pagos que en virtud de su carácter alimenticio, una vez reconocidos los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, gozan de los siguientes privilegios:

- Para ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426 del Código de Trabajo; es decir, en Juicio Ejecutivo Laboral, y
- Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales, gozando de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, con las excepciones contempladas.

Los trabajadores tienen, en estos casos los privilegios antedichos pero

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

solamente comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos, de conformidad a lo regulado en el último párrafo del Artículo 101 del Código de Trabajo. La razón obedece a que, se supone, que la entidad declarada en quiebra venía cumpliendo anteriormente con las prestaciones; sin embargo, si se diera el caso que adeudara a sus trabajadores más de seis meses, éstos necesariamente tendrían que entrar al Concurso Voluntario de Acreedores con los acreedores comerciales, para que se les pague la diferencia, ello porque como se indicó anteriormente, hasta solamente seis meses de salarios se reputan con carácter de créditos de primera clase en el caso de Juicios Universales, gozando de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los acreedores de primera clase; es decir, que la obligación esté garantizada con hipoteca o con prenda.

Frente al trabajador mismo.

Hay situaciones en las relaciones sociales y familiares que algunas veces nos parecen incomprensibles y otras inaceptables. Este fenómeno se presenta también en la ciencia del derecho, y en la rama del derecho que estamos estudiando, en lo relativo a la protección del salario frente al trabajador mismo, ocurre también esta situación.

Se da el caso que el trabajador puede hacer mal uso de su salario al malgastarlo en adquirir artículos suntuarios, que no le son indispensables; sin embargo, el problema que le ocurre por regla general es que lo dilapida en bebidas alcohólicas, cigarrillos u otros vicios (juegos de azar, máquinas traganíqueles, prostitución, etc.) Por tal motivo el Código de Trabajo sin pretender, desde ningún punto de vista, limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario (cfr. Artículo 6 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo), ha considerado prudente y necesario prohibir a los empleadores pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que los trabajadores laboren en esa clase de establecimientos, al tenor de lo que preceptúa el último párrafo del Artículo 95 del Código de Trabajo. Lo que se persigue es proteger a la familia, dado el carácter alimenticio del salario, que normalmente es la única fuente de ingresos del trabajador.

Por su parte, el inciso e) del Artículo 96 del Código de Trabajo citado declara la inembargabilidad del 65% de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más. Esta prohibición es más taxativa, si la comparamos con lo regulado en el Artículo 100 del mismo Cuerpo legal, que establece que los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina o familiares dependientes.

Sin pretender incurrir en antinomia, ello desvirtuaría el espíritu que originó esta medida protectora del salario, en que por descuido o negligencia el trabajador haya comprometido sus ingresos regulares, en detrimento de él y de su familia.

Conviene advertir que, en la actualidad, en cumplimiento a la fijación del Salario Mínimo, establecido constitucionalmente en el inciso f) del Artículo 102, y Artículo 103 del Código de Trabajo, desde ningún punto de vista deben existir salarios inferiores al mínimo establecido, salvo algunas excepciones muy particulares, que a la fecha es de Q.44.58 y Q.45.82 diarios, por las labores agrícolas y no agrícolas respectivamente, conforme al Acuerdo Gubernativo No. 624-2006, que entró en vigor el 1 de enero de 2007.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Capítulo III

3. Definición del término “indemnización”

3.1. Generalidades.

Independientemente de las etapas: previa al surgimiento del Derecho del Trabajo y la que estudia la incipiente manifestación de esta rama del derecho, acaecida en el siglo XIX, hasta lograr el establecimiento en el ámbito jurídico que actualmente posee, tal como las han concebido los estudiosos de la materia, decantándose unos por considerarla como parte del derecho privado y otros del derecho público, siempre hemos sido partidarios que la verdadera fuente de todo ordenamiento jurídico, es sin lugar a dudas, el derecho natural, porque sin pretender polemizar en este aspecto, antes que surgieran los pueblos y razas, como actualmente los conocemos e identificamos, ya existía el derecho, con características fundamentales como: Inmutable, eterno, justo, bueno, infalible, santo, entendiéndose este último vocablo como apartado o dedicado para un fin especial. Claro está que, cuando se aborda este tema, hay muchos que lo adversan sistemáticamente y unos pocos que apoyarán nuestra posición; sin embargo, como se trata de un aspecto del ámbito moral y religioso, es conveniente recordarlo y considerarlo con atención, porque debido a la escasez de valores morales, es que nuestro mundo se encuentra como está: En decadencia; la aplicación y creación de las leyes en forma deficiente, la justicia ineficaz y la corrupción e inseguridad campean incontenibles.

Debemos explicar la razón de lo antedicho, lo cual se debe que a varias instituciones del Derecho del Trabajo se les asigna su origen en el Derecho Civil, que muchos consideran su fuente en el Derecho Romano, tal es el caso del Contrato Individual de Trabajo, de donde devienen formalmente las obligaciones y derechos laborales, denominado dicho contrato, al emerger a la vida jurídica: Contrato de Locación de Servicios; es decir, como arrendamiento de servicios personales.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Sin embargo, la Santa Biblia, en su primer Libro, denominado Génesis, que significa origen, en el capítulo 3, versículo 23, después que la mujer y el varón (Adán y Eva) desobedecieron la orden de Dios de no comer del único árbol prohibido, Dios tomó la siguiente decisión: “Y lo sacó Jehová del huerto del Edén, para que labrase la tierra de que fue tomado.” Como puede advertirse la actividad de labrar la tierra, implica lógicamente trabajo.

Otro aspecto que amerita resaltar es la institución del séptimo día, o día de descanso, que en la Santa Biblia se encuentra contemplado en Génesis capítulo 2, versículo 3 que textualmente dice: “Y bendijo Dios al día séptimo, y lo santificó, porque en él reposó de toda la obra que había hecho en la creación.”

Cuando se refiere al séptimo día, está comprendiendo un período semanal, de siete días, tal como lo conocemos y practicamos actualmente, iniciando la semana el domingo; asimismo al mencionar que reposó de toda la obra que había hecho, indefectiblemente alude al trabajo. Con ello se puede comprobar asimismo la institución del descanso semanal.

Lo que deseamos enfatizar es que, tanto el derecho en general, como el derecho del trabajo y otras instituciones existen desde tiempos inmemoriales, no hasta el siglo XIX, como se considera emergió esta importantísima rama del derecho. Por supuesto, respetamos en todo sentido las opiniones, puntos de vista y doctrinas de ilustres estudiosos del derecho; sin embargo, aprovechando la coyuntura del presente trabajo, quisimos enfocar brevemente lo referente al derecho natural, toda vez que no es ajeno desde ningún punto de vista a la ciencia jurídica, porque cuando se estudia, como también sucede en otras ramas del derecho, la evolución histórica del derecho penal en sus diferentes etapas, se aborda también la época de la mal llamada venganza divina, o período teocrático; Decimos mal llamada “venganza divina”, porque quienes tomaban venganza eran los hombres y no Dios, como ha ocurrido en el devenir histórico, que son los hombres quienes se matan entre sí, quienes se explotan, quienes se roban, etcétera.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Volviendo al enfoque de las instituciones del derecho del trabajo que se originaron del derecho civil, tenemos también la referente a la “INDEMNIZACIÓN”, que es el tema del presente capítulo. La indemnización, como hemos indicado se origina del derecho civil, y tiene su razón de ser derivada del incumplimiento de las obligaciones.

Sobre el particular, el Artículo 1423 del Código Civil preceptúa lo siguiente: “El incumplimiento de la obligación por el deudor se presume por culpa suya mientras no se pruebe lo contrario.”

Esta presunción de culpa se aborda con más amplitud en la exposición de motivos del código civil, cuando establece lo siguiente: “El concepto actual es distinto: basta afirmar el derecho del acreedor para exigir el cumplimiento de la obligación, lo que es normal puesto que constituye su efecto principal e inmediato. La falta de cumplimiento es excepcional y, por consiguiente, es al deudor a quien corresponde probar el motivo que le impide cumplir; y si no prueba su inculpabilidad, queda obligado a la indemnización…”

“Sin embargo, si el acreedor contradice la inculpabilidad y el caso fortuito alegado por el deudor, deberá probarlo por su parte.”

Esta posición última la estimamos correcta, toda vez que de conformidad con lo regulado en el Artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil, las partes tienen la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho, y si pretenden algo han de demostrar los hechos constitutivos de su pretensión; asimismo, quien contradice la pretensión de la parte contraria, ha de probar también los hechos extintivos o las circunstancias que impiden esa pretensión.

Lo expuesto en el párrafo precedente es necesario observarlo en atención a las fases de la prueba: Ofrecimiento, proposición, diligenciamiento y valoración de la misma; de no ser así, se estará violando el derecho de defensa de alguna de las partes.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Continúa considerando la exposición de motivos, lo siguiente: “Al deudor debe exigírsele, según lo preceptuado en el Artículo que comentamos (1423 del Código Civil), los cuidados razonables debidos a la cosa, en razón de la naturaleza de la misma, de las circunstancias distintas en cada caso, relativas a las personas obligadas, al tiempo y al lugar de su cumplimiento: cuestiones de hecho que debe apreciar el juez según la prueba que al respecto se produzca.”

Insistimos que estas consideraciones son necesarias, porque el cuidado de la cosa le es ínsito a la misma, para que no se demerite.

Como la ley establece: “Toda persona que cause daño o perjuicio a otra, sea intencionalmente, sea por descuido o imprudencia, está obligada a repararlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima.” Artículo 1645 del Código Civil. “El responsable de un delito doloso o culposo, está obligado a reparar a la víctima los daños o perjuicios que le haya causado.” Artículo 1646 del Código antes citado.

Del contenido de los dos artículos transcritos se deduce claramente que, aluden a la Indemnización; sin embargo, es pertinente abordar con más amplitud lo relativo a los daños y perjuicios.

Sobre el particular, la exposición de motivos del Código Civil argumenta: “La indemnización de daños y perjuicios procede siempre que el deudor no cumple su obligación, o la cumple imperfectamente, o con retardo.”

“El acreedor tiene, en efecto, el derecho de exigir al deudor que cumpla su obligación en el plazo y forma estipulados. Si este cumplimiento directo no se logra, el acreedor puede exigir el cumplimiento equivalente, o sea el pago de la indemnización.”

“El cumplimiento equivalente tiene lugar no sólo en las obligaciones de dar, sino también en las de hacer y de no hacer, y los daños y perjuicios que deben indemnizarse

son los que resulten como consecuencia directa de la falta de cumplimiento, del cumplimiento imperfecto, o del cumplimiento con retardo."

"El objeto de la indemnización es, pues, resarcir al acreedor el daño que sufre por cualquiera de los tres motivos indicados, pagándole una cantidad equivalente a la utilidad o beneficio que le habría producido el cumplimiento de la obligación."

"El monto de la indemnización se establece de tres maneras; por convenio de las partes, por disposición de la ley o por declaración judicial."

"El convenio de las partes reviste la forma generalmente de una cláusula penal, como se ha llamado hasta hoy a este procedimiento." "La fijación de la indemnización por la ley tiene lugar en las obligaciones que tienen por objeto la entrega de una suma de dinero."

"En cualquier otro caso, las partes deben acudir al juez para que, en sentencia, se declare la existencia de los daños y perjuicios y se fije su cuantía."

En este último caso, debemos plantear una demanda para que el Juez de Primera Instancia del Ramo Civil conozca del asunto en juicio ordinario, que es la vía o prototipo de los procesos de cognición. En los demás casos, será necesario acudir al juicio oral, en virtud que los daños y perjuicios fueron previamente cuantificados.

Anteriormente indicamos que, la exposición de motivos del Código Civil considera que el convenio de las partes en cuanto a la indemnización se refiere, reviste generalmente la forma de una cláusula penal; sin embargo, el Artículo 1436 de Código Civil la regula como: "Cláusula de Indemnización. Las partes pueden fijar anticipadamente una cantidad que deberá pagar el que deje de cumplir la obligación, o no la cumpla de la manera convenida, o retarde su cumplimiento; la cual, en tales casos, compensa los daños y perjuicios."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Entendemos que la denominación así de tal convenio, es más técnica, de conformidad con el derecho moderno, al llamarla “cláusula de indemnización”, no como se la denominaba anteriormente, pues al designarla como cláusula penal se desvirtuaría la naturaleza verdadera de dicha institución, de orden civil.

Esta cláusula indemnizatoria representa, entonces, el convenio anticipado que fija el monto de los daños y perjuicios que se ocasionarían en el caso de incumplimiento, en el cual el deudor acepta, anticipadamente, no sólo los daños, sino también la cuantía de éstos, para evitar largos e innecesarios procedimientos, sin que sea necesario probar lo contrario. El acreedor acepta también el monto, aunque los daños causales puedan ser superiores al mismo.

Aspectos relevantes que amerita considerarse, son los siguientes:

Así como el monto de la indemnización puede establecerse de las tres maneras indicadas; es decir, por convenio de las partes, por disposición legal, o bien por declaración judicial, el acreedor puede asimismo pedir que se le haga efectiva dicha indemnización por falta de cumplimiento, por cumplimiento imperfecto o incompleto, y por incurrir en mora. En igual forma puede arribarse en el convenio, que su compensación podrá ocurrir por cualesquiera de los motivos últimamente indicados.

Pero, si debido al eventual incumplimiento de la obligación de mérito, las partes han convenido en la fijación de determinada cantidad, no puede el acreedor pedir que se de cumplimiento a la obligación y que asimismo se le pague la cantidad convenida en concepto de indemnización, porque estaría reclamando dos pagos a la vez, a no ser que se haya especificado en el convenio que procede el pago indemnizatorio por incurrir en mora, o bien por el incumplimiento incompleto, en cuyo caso sí procede tanto el pago de la obligación principal como de la indemnización, toda vez que el deudor está aceptando que, al incurrir en mora, le está causando daños al acreedor.

Sin embargo, en estos dos últimos supuestos, el pago de la indemnización

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

pactada tiene necesariamente que ser objeto de reducción, toda vez que no será justo que se considere de igual manera al deudor que no ha cumplido en nada con su obligación, al deudor que aunque sea en forma retardada está haciendo posible el cumplimiento de su obligación, produciendo un beneficio a su acreedor, recordando, sin pretender justificar el incumplimiento de las obligaciones que, por regla general, el acreedor está en una posición económica más desfavorable que el deudor.

Tanto en el caso de la facultad de exigir el pago de la cantidad convenida, como el de incurrir en mora, y del cumplimiento imperfecto en lo relativo a la obligación, así como la reducción del pago indemnizatorio, está regulado en los Artículos 1437 y 1438, respectivamente, del Código Civil que preceptúan lo siguiente:

"Artículo 1437. El acreedor puede exigir el cumplimiento de la obligación o el pago de la cantidad convenida, pero no las dos cosas, a no ser que ésta se exija por el simple retardo o por el cumplimiento imperfecto."

"Artículo 1438. Si la obligación hubiere sido cumplida en parte, imperfectamente o con retardo, procederá la reducción proporcional de la cantidad indemnizatoria, y si las partes no se pusieren de acuerdo, la fijará el juez."

Es importante asimismo dejar por sentado que, en los casos en que se exige la indemnización, el acreedor no está obligado a probar los daños y perjuicios, ni el deudor puede sustraerse de la obligación de pagarla pretendiendo probar que no los hubo.

Así también que la indemnización convenida por las partes en forma anticipada no debe exceder del monto de la obligación principal, y por último que, la cláusula indemnizatoria no podrá subsistir cuando se trate de garantizar con ella el cumplimiento de las obligaciones que no pueden exigirse judicialmente, a excepción de los casos expresamente contemplados en la ley, tal como lo preceptúan en su orden los Artículos 1439, 1440 y 1441 del Código Civil.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Para explicar los casos expresamente consignados en la ley, se da el ejemplo siguiente: Hay ocasión en que una obligación no exigible puede dar lugar a que el acreedor exija el pago de la indemnización. Es el caso de una obligación contraída por el que promete el hecho de un tercero, cuando éste no acepta la obligación. En este supuesto no podría el acreedor demandar al tercero, toda vez que con éste no ha contratado; sin embargo, sí está facultado para exigir del obligado que pague lo convenido por la falta de aceptación del tercero.

Hemos estado indicando que el acreedor puede exigir el cumplimiento de la obligación por falta de cumplimiento de la misma, por cumplimiento imperfecto, o por mora.

Debe entenderse por mora, la dilación o tardanza en el cumplimiento de una obligación, por lo general en pagar cantidad líquida y vencida; sin embargo, para que el deudor de una obligación exigible se constituya en mora es requisito que el acreedor lo interpele; es decir, le requiera el pago, al tenor de lo preceptuado por el Articulo 1428 del Código Civil.

Mora es, entonces, la situación jurídica en que se encuentra el deudor de una obligación, cuando es requerido de pago por el acreedor y aquél no cumple en la forma convenida; o bien la situación jurídica en que se encuentra el acreedor cuando no acepta la prestación o se rehúsa a realizar los actos preparatorios para el pago, que da con el cumplimiento de la obligación. Significa que también el acreedor incurre en mora, cuando sin motivo legal no acepta la prestación que se le ofrece, o rehúsa realizar los actos preparatorios que le incumben o corresponden para que el deudor pueda cumplir su obligación, tal como lo regula el Articulo 1429 del Código Civil.

Para finalizar con estas exposiciones relativas a la mora, hemos de enfatizar que, para que surta efectos legales, el requerimiento para constituir en mora al deudor o al acreedor. Debe ser judicial o notarial, y que la notificación de la demanda de pago es equivalente al requerimiento, conforme lo estatuye el Artículo 1430 del Código Civil. Así

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

también que no será necesario el requerimiento cuando ocurran los cuatro casos que establece el Artículo 1431 de dicho Código.

De tal suerte que, la Indemnización, es la reparación que efectúa una persona a otra por haberle causado un daño o perjuicio, ya sea intencionalmente, por descuido o bien por imprudencia y estará obligada a hacerlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la victima.

La culpa se presume, pero ésta es una presunción *iuris tantum*; es decir que, admite prueba en contrario. Ver Artículos 1645 y 1648 del Código Civil.

Hasta aquí, la institución de la Indemnización, en lo que hemos expuesto, se refiere exclusivamente a la del Derecho Civil; sin embargo, al introducirnos a la que corresponde al campo del Derecho Laboral, aparte de las especiales generalidades ya expuestas de dicha institución, que pueden ser aplicables en casos particulares al Derecho Laboral, ésta se enfoca desde otros puntos de vista, a saber:

1. Que la indemnización es procedente y exigible en Derecho Laboral, cuando el empleador despide injustificadamente a un trabajador; es decir que, la causa del despido no se atribuya al trabajador, por no existir culpa ni responsabilidad de su parte, sino que el empleador lo despide haciendo uso del derecho que le asiste, de conformidad a lo preceptuado en el Artículo 259 del Código de Trabajo (Derecho de despido) Sin embargo, la terminación del Contrato Individual de Trabajo, de conformidad a una o varias de las causas que enumera el Artículo 77 del Código citado, solamente surte efectos legales desde que el patrono la notifica por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores; pero en ese caso, tal como lo regula el Artículo 78 del referido Código, el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el plazo de prescripción (30 días hábiles, Artículo 260 Código de Trabajo), con la finalidad de que se le pruebe la justa causa en que se fundó el despido (inversión de la carga probatoria), para ello el empleador goza también de un plazo de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

20 días hábiles, al tenor de lo que regula el primer párrafo del ya indicado Artículo 259 de dicho Código. Sin embargo, si el empleador no prueba dicha causa, queda obligado a pagar al trabajador:

Las indemnizaciones que regulan los Artículos 82 y 84 del Código de Trabajo, con relación a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, y los de plazo fijo y para ejecución de obra determinada, respectivamente.

A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario (conocido como salarios caídos), y las costas judiciales, de conformidad con la reforma efectuada por el Artículo 2 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, al Artículo 78 de Código de Trabajo, toda vez que anteriormente el máximo era de seis meses de salario, tal como lo regula el inciso s) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. (Ver Sentencia de la Corte de Constitucionalidad, de 15 de abril de 1997, Gaceta No. 44, Expediente No. 1246-96, página 159)

La razón de la existencia de la institución de la ***Indemnización*** en el Derecho Laboral, se debe especialmente a una tutela familiar de carácter alimenticio. Pues no se justifica que a un trabajador, en forma sorpresiva o inesperada se le despida de su trabajo por parte del empleador, que aunque le asista el derecho de despido, con esa actitud le estará causando daños económicos y morales; es decir una impronta, máxime si ya cuenta con varios años de laborar en el centro de trabajo respectivo *(derecho de antigüedad),* situación que lógicamente tendrá que ser objeto de resarcimiento de carácter económico, toda vez que como lo hemos enfatizado, el salario es la única fuente de ingresos de la mayoría de trabajadores y en dichos ingresos y en su trabajo fundamenta éste su vida cotidiana.

2. Que el pago de la indemnización también es procedente en algunos de los casos de despido indirecto que regula el Artículo 79 del Código de Trabajo, al tenor de lo

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

preceptuado en el Artículo 82 de dicho Código, solamente que en este caso se considera únicamente la indemnización por tiempo servido, sea cual fuere el cómputo legal del mismo, y no contempla el monto de hasta doce salarios, a titulo de daños y perjuicios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, a que alude el inciso b) del Artículo 78 del Código en referencia, salvo las costas judiciales. El pago de la indemnización respectiva en esta forma, también lo regula el inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.2. Definición.

Indemnización es el resarcimiento que realiza una persona a favor de otra, derivado de haberle causado un ***daño*** cierto o un ***perjuicio*** evidente, ya sea de manera intencional, por descuido o por imprudencia y estará en la obligación de efectuarla, salvo que acredite que el daño y/o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima.

Como puede advertirse de la anterior definición, el término le es ínsito al Derecho Civil y de esta rama del derecho la utiliza el Derecho de Trabajo para aplicarla a casos concretos, en los que determinado trabajador ha sido despedido injustificada o indirectamente, previa instancia de parte del afectado, toda vez que, aunque se trate de ejercer derechos que por ley devienen irrenunciables, ningún órgano jurisdiccional específico; es decir, en estos casos un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, está facultado para actuar de oficio, sino es con la previa presentación de la respectiva demanda y que ésta a su vez satisfaga los requisitos legales para su aceptación, pues se trata de uno de los juicios típicos de conocimiento (Juicio Ordinario Oral Laboral), donde se debe consagrar también el derecho de defensa.

La institución definida, apareja la presunción de haberse causado un daño o un perjuicio, o ambos a la vez y entraña asimismo el resarcimiento del o de los mismos, que puede darse no solamente de parte del empleador, sino también de parte del

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

trabajador, tal es el caso de la terminación de los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, en los cuales cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, que han de ser evaluados por un Inspector de Trabajo, si no ha surgido litis, o si ya, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con las demás consideraciones que contempla el Artículo 84 del Código de Trabajo.

3.3. Aspectos teórico fundamentales de la indemnización.

Al considerar lo relativo a la indemnización legal, la exposición de motivos del Código Civil, alude al contenido del Artículo 1435 de dicho Código, que regula lo siguiente: “Si la obligación consiste en el pago de una suma de dinero y el deudor incurre en mora, la indemnización de daños y perjuicios, no habiendo pacto en contrario, consistirá en el pago de los intereses convenidos y, a falta de convenio, en el interés legal hasta el efectivo pago.”

Sobre el particular establece dicha exposición de motivos que, “…cuando la obligación consiste en el pago de una suma de dinero, es que no puede haber cumplimiento equivalente, puesto que el interés convencional o legal tiende a indemnizar el daño producido por el retardo, pero la suma debida tienen que pagarse de todas maneras.”

Compartimos esta exposición desde todo punto de vista, ya que no es posible que si establecida legalmente la situación de mora, el deudor está obligado a pagar al acreedor los daños y perjuicios resultantes del retardo; pero, si solo hiciera efectivos éstos sin pagar la cantidad debida, habría solamente cumplimiento del resarcimiento por daños y perjuicios ocasionados; y el solo pago de la suma debida, vendría entonces a ser equivalente al cumplimiento de la obligación y nada más; no existiría el resarcimiento.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Al abordar el tema de la indemnización dentro del Derecho Laboral, el Licenciado Echeverría Morataya, en su obra antes citada, páginas 144,145, dice: “El término de Indemnización es sinónimo de reparación de daños, y como tal debe darse en el Derecho de Trabajo. Por aplicación del principio de estabilidad en el trabajo, los estudiosos de la rama del trabajo se pronuncian porque el trabajador tenga la seguridad de permanecer en su trabajo, dado que ello representa la seguridad de manutención del trabajador y su familia, sin contar otros males que podría acarrear que la población trabajadora no sintiera seguridad alguna en su trabajo.”

Comenta asimismo el Licenciado Echeverría Morataya que, por esa razón los Estados socialmente desarrollados generalmente contemplan en sus legislaciones el contrato de trabajo por tiempo indefinido como la figura genérica, y excepcionalmente los de plazo fijo y para obra determinada.

Determinamos que lo que se persigue con ello, pues no existen otras razones que converjan con más eficacia, es la tutela a la estabilidad laboral con énfasis en el beneficio de la familia de la clase trabajadora, pues no sería justo que, aunque el empleador no está obligado a mantener en su centro de trabajo a un trabajador que no le rinde o bien ya no lo tolera, tenga facultades ilimitadas para despedirlos sin que medie causa justa para ello. Cuando se da precisamente una situación como esta última; es decir, que el despido de un trabajador sea directo e injustificado, es cuando opera legal y justificadamente la figura de la indemnización a favor del trabajador.

Sin embargo, conviene enfatizar que, el pago de la indemnización no necesariamente o no siempre es a favor del trabajador como se consideró en el párrafo anterior. Se pueden dar también los casos en que sea el trabajador el que esté legalmente obligado a indemnizar a la parte empleadora, lo cual se puede dar por lo menos en los tres aspectos siguientes:

Cuando se trate de contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, y sea el trabajador quien le pone término sin justa causa al contrato, antes del

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

cumplimiento del plazo o de la conclusión de la obra; en cuyo caso deberá pagar a la parte que no incumplió, los daños y perjuicios respectivos, a juicio de un Inspector de Trabajo, o si ya surgió litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Cfr. Artículo 84 del Código de Trabajo.

En los casos que el trabajador desee poner término a su Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado, sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad, aparte de la renuncia respectiva debe cumplir con dar el preaviso respectivo al empleador, de conformidad con las reglas establecidas en el Artículo 83 y 69 segundo párrafo del Código de Trabajo. Si incumple al no dar el aviso previo, deberá pagar a su empleador los daños y perjuicios provenientes de su incumplimiento, porque se considera abandono de trabajo.

El trabajador puede ser compelido judicialmente también al pago de daños y perjuicios a favor de su respectivo empleador, si abandona el trabajo sin justa causa y el patrono prueba tal situación en los casos de contratos por tiempo indefinido, al tenor de lo preceptuado en el Artículo 80 del Código de Trabajo, y si se trata de contratos a plazo fijo o bien para obra determinada, tal como lo establece el Artículo 84 del Código indicado.

Dentro de los casos en que se puede originar pago de indemnización dentro del Derecho Laboral, a favor del trabajador específicamente, están los siguientes:

1. Indemnización por tiempo servido.

Ésta procede legal y generalmente en los casos de despido directo injustificado, en los cuales el trabajador afectado emplaza judicialmente al empleador para que pruebe la justa causa del despido y éste no ha podido acreditarla; o bien, que el empleador antes que se le emplace, prefiera espontáneamente hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales respectivas.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Es conveniente resaltar algunos aspectos importantes cuando se paga la indemnización en los casos de despido directo injustificado, a saber:

- Que la obligación se origina, porque aún no está establecida la indemnización universal; caso contrario, la indemnización devendría obligatoria siempre.

- Que la indemnización, aparte de considerar el equivalente de un mes de salario por cada año de servicios, o la parte proporcional si no se completa el año, incluye también el pago de daños y perjuicios, que se estima en el pago de los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido, hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario, más las costas judiciales, tal como lo regula el Artículo 78, inciso b) del Código de Trabajo, y

- Si un trabajador dispone ponerle término a su contrato de trabajo, fundamentándose en cualesquiera o en varias de las causales especificadas en el Artículo 79 del Código de Trabajo y al emplazar al empleador prueba judicialmente que sí se dieron efectivamente las causas esgrimidas para ponerle término, sin responsabilidad de su parte al contrato de trabajo respectivo, el empleador queda legalmente obligado al pago de la indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales correspondientes.

2. Indemnización por causa de muerte del trabajador.

De los casos regulados en el Artículo 85 del Código de Trabajo, uno es el de la muerte del trabajador, acaecimiento por el cual termina el Contrato Individual de Trabajo de éste, de cualquier clase que sea, sin responsabilidad de su parte y sin que se extingan sus derechos, los de sus herederos o de su concubina, para efectuar el reclamo y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle.

Es de advertir que esta es una de las normas del Derecho Laboral más favorable

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

para la familia del trabajador fallecido, porque la reclamación de los derechos y la obtención del pago de las prestaciones laborales e indemnización respectivas, no prescriben. Doctrinariamente a ésta, se le denomina indemnización *post-mortem*.

Conviene asimismo enfatizar que, esta protección a favor de los dependientes económicamente del trabajador fallecido, está garantizada también en el inciso p) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, con las regulaciones especiales establecidas.

Sobre el particular, refiriéndose al contenido del Artículo 85 del Código de Trabajo, la Corte de Constitucionalidad en sentencia de tres de agosto de dos mil, Gaceta No. 57, expediente No. 199-00, página 374, establece lo siguiente: "El precepto atribuye una única competencia a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, consistente en que, en el caso de que acaezca el deceso de un trabajador, y por esa causa sea promovido el incidente allí contemplado, el órgano jurisdiccional debe emitir declaración que enuncie a la persona o personas a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del fallecido para reclamar el pago de la indemnización post-mortem y otras prestaciones debidas. Tal circunstancia le impide emitir pronunciamiento relativo a determinar los montos que corresponden a dichos rubros… La referida liquidación habrá de efectuarla en una primera oportunidad la aludida entidad, (se refiere al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social), de conformidad con sus controles de contabilidad interna, de los cuales puede determinarse con precisión y certeza la cantidad de dinero que en total habrá de ser pagada; y sólo en caso de inconformidad que surja en los beneficiarios ya declarados y de que éstos hayan acudido a la vía contenciosa laboral, por que les haya sido denegado el pago total o parcial de la cantidad reclamada, adquirirá competencia un Juzgado de aquella naturaleza para revisarla y modificarla, procediendo a su reajuste, si resultare pertinente…"

Hemos considerado muy importante transcribir el fragmento de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, contenida en el párrafo precedente, porque es importante enfatizar que, aún y cuando la indemnización post-mortem es de significativo beneficio

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

para los dependientes económicamente del trabajador fallecido, se deben observar determinados e ineludibles requisitos, como:

❖ La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ente los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil; es decir, certificaciones de defunción del trabajador, de matrimonio con la cónyuge supérstite, si eran casados, del nacimiento de los hijos procreados, o por cualquier otro medio de prueba que sea pertinente, que en este caso podríamos ejemplificar con un informe médico en el supuesto caso de un hijo póstumo, ya que este hijo adquiere los mismos derechos hereditarios correspondientes a los hijos que ya vivían al ocurrir el óbito de su progenitor, o bien los que solamente a él correspondan si es único hijo. Cfr. Literal a) segundo párrafo, Articulo 85 del Código de Trabajo.

Es decir que, para acreditar esta circunstancia es necesario promover ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social el incidente post-mortem que establece dicho artículo, ya que no opera un conocimiento judicial de oficio, a pesar de la tutela familiar que conlleva.

❖ No es necesario promover Proceso de Sucesión Intestado, de conformidad a los requisitos que establece el Derecho Civil, sino que como quedó dicho, únicamente acreditar la calidad de beneficiarios, en el entendido que, la declaración que el juez de trabajo haga al respecto, solamente servirá para estos fines y no para invocar otros derechos que a los presuntos herederos pudiera corresponderles.

❖ Para el juez de la materia, en su conocimiento del caso, su competencia se contrae en enunciar o determinar a la persona o personas con la calidad de beneficiarios del trabajador fallecido para la reclamación de la indemnización post-mortem y otras prestaciones que fueren procedentes, toda vez que la liquidación de la cantidad de dinero que representan los rubros de indemnización y demás prestaciones corresponde en primera oportunidad al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y solamente en caso de inconformidad de los beneficiarios declarados adquirirá

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

competencia el Tribunal, para revisar y modificar la liquidación respectiva, procediendo al reajuste de los montos, si fuere procedente.

3. Indemnización por invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS)

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha implementado el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, denominado corrientemente como I.V.S., a través del cual se beneficia a los trabajadores, proporcionándoles una asignación mensual, previa a satisfacer los requisitos establecidos.

Por su parte, el Articulo 82 del Código de Trabajo, en su párrafo quinto, establece además que, cuando un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de su trabajo, previa justificación de las causas, tiene derecho a que su empleador le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización que prevé dicho articulo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Sobre el particular, el Licenciado Echeverría Morataya, en su obra ya indicada, pagina 147, comenta que, "…por resultar un tanto injusta esta disposición para quien ha dejado en una empresa los esfuerzos de su vida productiva, algunas empresas con justa razón reconocen a estos trabajadores las prestaciones que les correspondería si hubieran sido despedidos."

4. Indemnización en contratos a plazo fijo o para obra determinada.

Desde nuestro punto de vista, respetando siempre otras opiniones, hemos sido del criterio que, el Código de Trabajo, es un instrumento jurídico que, si se aplica correctamente, en la realidad satisfaría la solución de conflictos.

De esa cuenta es que, salvo disposiciones legales para casos concretos, a nadie se le puede obligar a permanecer en determinadas circunstancias tal es el caso de la

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

celebración de los contratos de trabajo a plazo fijo, o para obra determinada, en los cuales cualesquiera de las partes (trabajador o empleador), pueden ponerle termino al contrato respectivo sin justa causa, antes del cumplimiento del plazo o de la conclusión de la obra, según sea el caso, con la condición que quien le ponga término al contrato estará legalmente obligado a pagar a la parte afectada los correspondientes daños y perjuicios, que serán evaluados a juicio de un Inspector de Trabajo si no ha surgido litis, y si ya, a juicio de un Juez de Trabajo y Previsión Social, al tenor de lo que preceptúa el primer párrafo del Articulo 84 del Código de Trabajo, tomando siempre en cuenta las demás consideraciones.

Estimamos muy acertada esta disposición legal, porque no es posible que aún en el goce del derecho de la autonomía de la voluntad, se realicen actos que produzcan daños y perjuicios sin que éstos sean debidamente resarcidos.

5. Indemnización derivada del incumplimiento del aviso previo al empleador.

En la práctica laboral se ha fincado erróneamente la idea que, solamente el empleador está obligado a probar y asimismo que sólo a éste le corresponde legalmente indemnizar, conceptos éstos derivados de la llamada inversión de la carga de la prueba y de la indemnización por tiempo servido por despido directo e injustificado, especialmente en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, respectivamente.

Sin embargo, tal idea no tiene razón de ser y esta muy distante de ser una clara realidad, porque de conformidad con los preceptos del Articulo 83 del Código de Trabajo, en este caso específico, cuando un trabajador desea ponerle término a su contrato de trabajo por tiempo indeterminado sin justa causa o bien por la sola disposición de su voluntad, con la presentación de su respectiva renuncia, debe dar un aviso previo al empleador, de conformidad con lo que expresamente se haya estipulado en el contrato de mérito, o bien si no se estipuló, de conformidad con las reglas previstas en los incisos del a) al d) del citado Artículo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

El aviso previo es un derecho patronal o afecto que, dependiendo del rango y calidad del trabajador, el empleador pueda en el tiempo, al menos el indispensable, preparar al sustituto, o bien reclutarlo de la oferta de mano de obra existente. Debemos tener presente que, aunque con honrosas excepciones, sí existen personas jurídicas e individuales empleadoras, que se preocupan por contar con trabajadores calificados en los distintos puestos de trabajo, y al efecto, sufragan los gastos necesarios para la preparación de los mismos, muchas veces hasta en el extranjero; de tal suerte que, lo menos que pueden esperar, porque siempre se corre el riesgo, es que el trabajador aporte, al menos por un tiempo, sus conocimientos en beneficio de la empleadora; de lo contrario, habrán efectuado un gasto ocioso, porque jamás podrá considerarse inversión.

Es por ello que, la ley de la materia ha previsto determinados factores a favor de la parte empleadora, justos por cierto, a efecto que no solamente algunas veces, por la arbitraria voluntad del trabajador, un centro de trabajo deje de contar con mano de obra calificada, en detrimento de la buena administración o de la mejor producción del mismo. A estos aspectos se contrae lo regulado en el citado Artículo 83, preceptuando que tales avisos previos se deben dar siempre por escrito, salvo la excepción indicada; asimismo que, el incumplimiento de los preavisos, no pueden ser compensados pagando únicamente el trabajador al empleador una cantidad igual al salario actual que devenga en la plaza que desempeña, porque no solamente es injusto, sino irrelevante, toda vez que el incumplimiento implica el resarcimiento de daños y perjuicios.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Capítulo IV

4. Los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patronos

4.1. Generalidades.

Desde el inicio de la definición legal de contrato individual de trabajo, contenida en el Artículo 18 del Código de Trabajo, se advierte que al celebrar el contrato, entre el empleador y el trabajador se crea un vínculo económico jurídico que origina una importante serie de derechos y obligaciones para las partes de la relación laboral, que no son solamente los derechos que generalmente se conocen y otros que difusamente aparecen en las leyes laborales, ni solamente las obligaciones contenidos en el Artículo 61 para los patronos y las del Artículo 63 para los trabajadores, toda vez que siendo especialmente la relación de trabajo de naturaleza jurídica, el campo de acción de los derechos y de las obligaciones, en el ámbito laboral es muy extenso, lo que hace bastante difícil su delimitación, así como la fijación de sus alcances, en un momento dado.

Los efectos legales de los derechos como de las obligaciones, tanto para trabajadores como para patronos, no son, desde ningún punto de vista absolutos, porque traen aparejados muchas veces sus respectivos derechos y obligaciones. De la misma forma la exigencia de unos y otras también aparejan su contrapartida, por lo que resulta interesante y a la vez un desafío jurídico desentrañar los unos y las otras cuando en la práctica se hace necesaria su eficaz aplicación a favor de parte determinada.

Habiendo sido el origen del Derecho Laboral el Derecho Civil, su raigambre está en éste; de tal manera que, como hemos apuntado con antelación, muchas instituciones laborales tienen su asidero legal y su razón de ser, en primer plano, en el Derecho Civil. En ese orden de ideas, aunque el contrato de trabajo, sea individual y/o colectivo, están regulados en el Código de Trabajo, dependen inexorablemente de las prescripciones del Derecho Civil en muchos aspectos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Al respecto, el Artículo 1517 del Código Civil que regula, en principio, las obligaciones provenientes de contrato, establece: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación.”

Al referirnos, en primera instancia, al contrato individual de trabajo, es con la finalidad de evidenciarlo como prototipo de la contratación laboral, de donde dimanan las obligaciones y derechos que a las partes de la relación laboral corresponden. En tal sentido, desde que surge a la vida jurídica un contrato de trabajo, celebrado por escrito o en forma verbal, inician asimismo las obligaciones y derechos inherentes a las partes. Fundamentamos nuestra aseveración en el contenido del primer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo, que determina expresamente que, la existencia y perfeccionamiento del Contrato Individual de Trabajo, sucede con la sola iniciación de la relación de trabajo, consistente en el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, de conformidad con las condiciones pactadas.

Como el Derecho Laboral, dentro de sus principios generales cuenta con los de ser realista y objetivo, sencillo o poco formalista y tutelar de los trabajadores, no es requisito indispensable que el Contrato Individual de Trabajo se haya celebrado por escrito, sino únicamente para su existencia y perfeccionamiento, debe ocurrir la iniciación de la relación de trabajo, como nos permitimos indicarlo en el párrafo precedente, no obstante que el Artículo 28 del Código de Trabajo, preceptúa que el Contrato Individual de Trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares, y señala las facultades que puede ser verbal solamente en los cuatro casos especificados en el Artículo 27 de dicho Código; sin embargo, debe tenerse siempre en cuenta que, la prueba plena del contrato escrito solamente se puede acreditar con el documento respectivo, tal como lo regula el Artículo 30 del Código en referencia, y su inexistencia o la falta de requisitos es imputable siempre al patrono.

Hemos abordado dentro de las generalidades de este capítulo, lo referente a estos aspectos, porque aún en la época actual, es creencia casi generalizada, por la parte empleadora, que no es necesario celebrar el contrato de trabajo por escrito, sin

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

percatarse que es precisamente a ésta a quien más beneficia, porque de conformidad con los conceptos del Artículo últimamente citado, la falta del Contrato escrito o la omisión de algunos de sus requisitos se imputa siempre al patrono, y cuando las autoridades de trabajo se lo requieren y éste no lo pone a la vista, salvo prueba en contrario, (presunción *iuris tantum*) se presumen ciertas las estipulaciones de trabajo que afirma el trabajador.

Consecuentemente, la omisión de la celebración por escrito del Contrato Individual de Trabajo, no puede ni debe dejar en indefensión al trabajador, en lo tocante a determinar la fecha de inicio de su relación laboral con respectivo empleador, porque más adelante le será de utilidad para cómputo de la continuidad de su trabajo, especialmente en el caso de pretender el pago de su indemnización por despido indirecto o directo injustificado; de lo contrario el principio de tutela sería vano e ilusorio.

Por otra parte, conviene asimismo recordar que, al estar considerando lo relativo a las obligaciones y derivadas éstas del Derecho Civil, el segundo párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo preceptúa que, al celebrarse un Contrato Individual de Trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes de iniciarse la relación de trabajo, se debe resolver el caso de acuerdo con los principios civiles, obligando al que ha incumplido, al pago de los daños y perjuicios que ha causado, a favor de la otra parte, y añade que, el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, quienes aplicarán sus propios procedimientos.

Volviendo al concepto de contrato, contenido en el Artículo 1517 del Código Civil, podemos determinar que, lo que en él se crea, modifica o extingue, es una obligación. Consecuentemente al celebrarse un Contrato Individual de Trabajo, devienen inmediatamente obligaciones al empleador y al trabajador, tales como: **Al empleador *a)*** Mantener en su puesto al trabajador, toda vez que se propugna porque se hagan efectivos los principios de estabilidad laboral y que los contratos individuales de trabajo deben tenerse celebrados por tiempo indefinido (cfr. Artículo 26 del Código de Trabajo), salvo las excepciones reguladas por el mismo precepto legal; ***b)*** Proporcionar al

trabajador los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo convenido (*principio de dependencia*); ***c)*** Pagar puntualmente el salario pactado, aún cuando el trabajador pierda tiempo o se vea imposibilitado en la ejecución de su trabajo por culpa del patrono (*principio de ausencia de riesgo*); ***d)*** Conceder licencia con goce de sueldo al trabajador, en los casos regulados en la ley (cfr. Inciso ñ) Artículo 61 del Código de Trabajo), y otros que más adelante se especificarán. **Al trabajador a)** Desempeñar el trabajo para el que fue contratado bajo la dirección del patrono o de su representante (*principio de dirección inmediata o delegada*); ***b)*** Ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos (*principio o deber de diligencia*); **c)** Aunque es muy subjetivo el concepto, el trabajador debe observar buenas costumbres en el trabajo, -no se especifican cuáles son las buenas costumbres-; ***d)*** Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra directa o indirectamente; o en su caso, los asuntos administrativos reservados, con tanta fidelidad cuanto más alto e importante sea el cargo que desempeñe. Existen asimismo otras que también se considerarán más adelante.

En este mismo orden de ideas, es procedente tomar en cuenta que, al par de la existencia de las obligaciones inherentes a empleadores y trabajadores, también están reguladas prohibiciones para cada una de las partes de la relación laboral, preceptuadas respectivamente en los artículos 62 y 64 del Código de Trabajo, aunque hay más, dispersas en otros artículos de dicho Código y en otras leyes de naturaleza laboral, que han sido emitidas con la finalidad de evitar el acaecimiento de conflictos innecesarios, que muchas veces trascienden más de lo debido.

Al arribar al tema de las obligaciones, nos situamos frente a un complejo o intrincado fenómeno jurídico, que para entenderlo en su justa y vasta dimensión, es necesario estudiarlo profunda y concienzudamente; sin embargo, como el propósito focal de este trabajo no es precisamente el estudio específico del Derecho de Obligaciones, sino el análisis jurídico de las ***Ventajas Económicas***, nos concretamos a esbozar algunos aspectos relevantes y característicos de las obligaciones en general,

como a continuación nos permitimos enunciar.

Necesitamos hacer referencia, en primer lugar al término denominado actualmente “negocio jurídico”, que en el Artículo 1251 del Código Civil establece lo siguiente: “El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito.”

Sobre el particular, como el Contrato Individual de Trabajo es en primer lugar un vínculo económico-jurídico, es también un negocio jurídico, ya que de él se originan derechos y obligaciones derivados de un acto voluntario y lícito fundamentado en una norma jurídica que faculta la creación, conservación, modificación, transparencia o extinción de los mismos dentro de una rama del Derecho, porque así como existen negocios jurídicos en la esfera del Derecho Privado, también los hay en las del Derecho Mercantil, Administrativo, Laboral, etcétera.

La finalidad que perseguimos con esta consideración es evidenciar que, al celebrarse un contrato individual de trabajo, por principio o regla general debe exigirse, en primer lugar, la capacidad legal de los sujetos contratantes que están declarando su voluntad, capacidad esta que deviene legalmente por ser mayores de edad, circunstancia que les otorga el ejercicio pleno de sus derechos civiles; sin embargo, la misma ley contempla la capacidad relativa de determinadas personas, tal es el caso de los menores de edad que han cumplido catorce años (cfr. Artículo 8 tercer párrafo del Código Civil), y en el caso especial del Derecho Laboral, al otorgarles a dichos menores la capacidad para contratar su trabajo, percibir y disponer de su salario, y en general para el ejercicio de los derechos y acciones que se deriven del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, tal como se regula en el primer párrafo del Artículo 31 del Código citado últimamente, y agregaríamos también aplicables las disposiciones contenidas en los convenios y tratados internacionales respectivos.

También procede, en segundo lugar, referirnos al consentimiento que no

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

adolezca de vicio. Sobre el particular, el Artículo 1257 del Código Civil, establece lo siguiente: "Es anulable el negocio jurídico cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia. La nulidad no puede pedirla o demandarla la parte que hubiere causado el vicio."

Como podemos verificar mediante el contenido del Artículo trascrito anteriormente, el negocio jurídico que adolezca de cualesquiera de los vicios del consentimiento antes enumerados, no es inválido por sí, toda vez que se halla integrado por los elementos que determina la ley para su existencia; lo que sucede es que, el negocio jurídico, en este caso, es susceptible de ser anulado, si la persona afectada por el vicio de que se trate, promueve la acción respectiva ante Juez competente, ya que en el derecho de accionar se comprende su libre albedrío ya sea pedir la nulidad o la ratificación tácita o expresa del acto verificado.

El Código Civil describe cada uno de los vicios de la declaración de voluntad en los Artículos del 1258 al 1268, y regula asimismo las causas y efectos de cada uno; sin embargo, por el evidente interés que nos ocupa el desarrollo del tema objeto del presente trabajo, que se contrae al análisis jurídico de las ***Ventajas Económicas***, analizaremos con mayor dedicación el vicio en la declaración de voluntad denominado simulación.

Al respecto, el Artículo 1284 del Código mencionado regula lo siguiente: "La simulación tiene lugar: 1º. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2º. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas; y 3º. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderas interesadas." Un verdadero *testaferro*.

La simulación es una declaración de voluntad falsa que aparenta lo contrario de la verdadera realidad del acto que se desea realizar, produciéndose voluntariamente, aunque en el fondo exista sugestión, amenaza o bien intención de agradar a una de las

partes.

¿Por qué discurrimos en este asunto? Porque lamentablemente es el Derecho Laboral, y específicamente el Contrato Individual de Trabajo, el que en muchas y reiteradas ocasiones se ha visto seriamente afectado con el vicio de la simulación en la declaración de voluntad.

Preceptúa el Artículo 26 del Código de Trabajo que: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario..." Agrega que, en consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción, pudiéndose celebrar únicamente en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

En estos casos, con la finalidad de no hacer efectivo el pago de ciertas prestaciones laborales, tales como: Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Bonificación Incentivo, Aguinaldo, Indemnización, Vacaciones, ya no digamos las ***Ventajas Económicas***, muchas entidades especialmente educativas, en grave perjuicio de sus docentes, y personal administrativo, los contratan únicamente por diez meses, comprendidos de enero a octubre, que es la duración del ciclo lectivo, como si se tratara de un contrato a plazo fijo; Celebrando al año siguiente, si la persona a emplear les conviene, un nuevo contrato por un período igual de diez meses, sin derecho a las prestaciones antes determinadas; sin embargo, a todas luces se evidencia que el contrato de mérito debe ser celebrado por tiempo indefinido, por cuanto que las actividades del Centro Educativo, son ni más ni menos de naturaleza permanente o continuada y porque al vencimiento de tales contratos subsiste la causa que les dio origen, al tenor de lo que regula el segundo párrafo del Artículo 26 del Código de Trabajo. Todo ello afecta el derecho de antigüedad y la continuidad de la relación laboral, así como las prestaciones laborales.

La simulación como vicio en la declaración de voluntad, como indicamos con

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

antelación, lamentablemente se da en la actualidad en todos los órdenes legales, se produce en lo civil, en lo mercantil, en lo laboral; lo realizan las iglesias, los organismos internacionales, las organizaciones no gubernamentales (ONG´s), y lo que es más preocupante, lo hace el mismo Estado, mediante el conocido renglón 029. Cuando un empleador utiliza el vicio de la simulación en la declaración de voluntad al celebrar un Contrato Individual de Trabajo se favorece ostensiblemente, porque evita el pago de muchas prestaciones laborales a favor de sus trabajadores, por lo que nos atrevemos a aseverar que actualmente es el mal social más grave en el ámbito laboral. Sin embargo, para los trabajadores afectados, está el recurso legal para exigir sus derechos irrenunciables, por cuanto que, el Artículo 14 del Código de Trabajo, preceptúa que el Código de Trabajo y sus Reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de la naturaleza que sean, existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala, así como todos los habitantes de la República, sin distinción de ninguna índole. Lo difícil es que se cumpla.

Cuando en el primer párrafo del Artículo 26 del Código de Trabajo se hace referencia al carácter de tiempo indefinido de un contrato individual de trabajo, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, tal licitud se refiere a que el contrato respectivo pueda celebrase a plazo fijo o para obra determinada; de lo contrario, indefectiblemente tiene que ser por tiempo indefinido. En todo caso el trabajador cuenta con garantías laborales reguladas en los Artículos 18 y tercer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo, y Artículos 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.2. Definición.

A continuación nos adentraremos a tratar de ofrecer una definición de derecho y una de obligación, considerándose estos dos vocablos desde el punto de vista jurídico, ya que como podremos colegir, los términos, especialmente el de derecho, son tan amplios, que pueden ser estudiados analizados y definidos desde muchos puntos de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

vista; sin embargo, como nuestro interés es el campo jurídico, nos centraremos en esta labor.

Definición de derecho.

Conviene aclarar que, para los fines que persigue el presente trabajo, el término "derecho" a definir, no es para la ciencia del derecho, sino el derecho subjetivo de la persona, entendido como la potestad o facultad jurídica que la ley le otorga para hacer o dejar de hacer algo o para exigir algo de otra persona.

En tal sentido, el diccionario de la Real Academia Española, vigésima primera edición, impresión 2001, define el vocablo derecho de la siguiente forma: "... //16. Acción que se tiene sobre una persona o cosa... //18. Conjunto de principios, preceptos o reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza..."

En tanto, el tratadista español Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Claridad, S. A. 1987, lo define así: "**Derecho subjetivo**. Conjunto de facultades que corresponden al individuo, y que éste puede ejercitar para hacer efectivas las potestades jurídicas que las normas legales le reconocen."

Por su parte, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su **Artículo 5**, refiriéndose a la autonomía de la voluntad, pero reconociendo que todo derecho no es exclusivamente absoluto porque tiene límites, preceptúa lo siguiente: "**Libertad de Acción**. Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a acatar órdenes que no estén basadas en ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus opiniones o por actos que no impliquen infracción a la misma."

La Corte de Constitucionalidad, en sentencia de 10 de diciembre de 1991,

contenida en Gaceta No. 22, expediente No. 165-91, página 10, establece lo siguiente: "... los derechos individuales contenidos en la parte dogmática de la Constitución no son concebidos en forma absoluta; así el exceso de libertad no es libertad pues importa su ejercicio para unos y la negación del igual derecho a que tal ejercicio tienen los demás. La doctrina del Derecho Constitucional afirma que no pueden existir libertades absolutas y que los derechos individuales son limitados en cuanto a su extensión; ninguna Constitución puede conceder libertades sin sujeción a la ley que establezca los límites naturales que devienen del hecho real e incontrovertible de que el individuo vive en sociedad, en un régimen de interrelación..."

Al analizar los conceptos del fragmento de la sentencia antes indicada, comprendemos el por qué del carácter de la irrenunciabilidad de los derechos laborales de los trabajadores. La renuncia es una declaración unilateral de voluntad, mediante la cual una persona está facultada legalmente de abstenerse a ejercer un derecho que le es propio; sin embargo, la irrenunciabilidad de los derechos laborales es la imposibilidad jurídica de poder renunciar a tales derechos, proveniente de la ley, especialmente de conformidad con lo regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo.

De tal manera que, el trabajador, en determinado momento, puede renunciar a sus pretensiones, pero una vez declarados sus derechos laborales, no puede renunciar a ellos, por precepto legal y porque se garantiza la protección de la familia. Ello constituye efectivamente, una limitante a la autonomía de la voluntad; sin embargo, no se estableció legalmente en menoscabo de los derechos individuales, sino como garantía protectora del trabajador.

Volviendo al primer párrafo del Artículo 5 Constitucional deseamos recordar las célebres palabras de Séneca, Lucio Anneo, filósofo romano, que dijo: "Lo que la ley no prohíbe, lo prohíbe la honestidad." ¡Cuántos problemas y situaciones se habrían evitado y se resolverían actualmente, si se pusieran en práctica estas palabras!

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Definición de obligación.

El diccionario de la Real Academia Española, entre otras, la define así: "... //3. Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos... //9... // alternativa. Der. Aquella que, entre varias prestaciones, puede pagarse con una sola y completa, correspondiendo la elección, por regla general, al deudor... //pura. Der. La que es perfecta y exigible desde luego, sin condición ni plazo..."

El tratadista español Manuel Ossorio, antes mencionado, en su Obra también indicada, nos proporciona la siguiente definición: **"Obligación**. Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y a cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción coactiva, es decir, un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada. Claro es que esta definición se encuentra referida a las obligaciones de orden legal, por cuanto hay también obligaciones morales, que no llevan aparejada ninguna sanción coactiva, sino que quedan sometidas a la conciencia del obligado por esa calificación social.

Jurídicamente, y en términos generales, puede decirse que las obligaciones admiten la siguiente división: ***a)*** de hacer; ***b)*** de no hacer; ***c)*** de dar cosas ciertas; ***d)*** de dar cosas inciertas; ***e)*** de dar sumas de dinero. La simple enunciación de estas obligaciones resulta suficiente para comprender su contenido...

Las obligaciones exigen al menos dos sujetos: el que puede exigirla: el acreedor, y el sometido al cumplimiento: el deudor. Cuando hay reciprocidad en los derechos y obligaciones se habla de partes, que adquieren nombres específicos, sobre todo en los contratos..."

Por lo antedicho, el derecho de obligaciones regula las relaciones entre acreedor y deudor, obligando a una persona hacia a otra, a dar, hacer o no hacer un acto o

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

negocio jurídico.

Aprovechando la ocasión de este trabajo, deseamos proporcionar las definiciones, aunque de manera sencilla, de: negocio jurídico, voluntad, consentimiento, vicio, lícito, error, dolo, simulación, violencia, nulidad, condición y plazo, toda vez que se relacionan con las definiciones de derecho y obligación antes ofrecidas.

Negocio Jurídico.

Acto voluntario y lícito realizado de conformidad con una norma jurídica que tenga por finalidad directa y específica crear, conservar, modificar, transferir o extinguir derechos y obligaciones dentro de la esfera del Derecho Privado.

Voluntad.

Acto con que la potencia volitiva admite o rehuye una cosa, queriéndola, o aborreciéndola y repugnándola.

Libre albedrío o libre determinación.

Elección de una cosa sin precepto o impulso externo que a ello obligue.

Intención, ánimo o resolución de hacer una cosa.

Consentimiento.

Conformidad de voluntades entre los contratantes, o sea entre la oferta y su aceptación, que es el principal requisito de los contratos.

Vicio.

Mala calidad, defecto o daño físico en las cosas.

Falsedad, yerro o engaño en lo que se escribe o se propone.

Defecto que anula o invalida un acto o contrato: sea de fondo o de forma.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Lícito.

Justo, permitido, según justicia y razón.

Error.

Concepto equivocado o juicio falso. Vicio del consentimiento causado por equivocación de buena fe, que anula el acto jurídico si afecta a lo esencial del mismo o de su objeto.

Dolo.

Engaño, fraude, simulación.

En los delitos, voluntad deliberada de cometerlos a sabiendas de su carácter delictivo. En los actos jurídicos, voluntad maliciosa de engañar a otro o de incumplir la obligación contraída.

Simulación.

Alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdadero de un acto o contrato.

La simulación de los actos jurídicos tiene lugar cuando se encubre uno con la apariencia de otro, cuando contiene cláusulas que no son sinceras o fechas inexactas, o cuando por el acto se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas *(testaferros)*, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten. De esta definición se desprende que la **simulación** puede tener dos finalidades: aparentar un negocio inexistente, u ocultar otro real; aspectos estos que permiten determinar que la **simulación** es **relativa** cuando se emplea para dar al acto jurídico una apariencia que oculta su verdadero carácter; y **absoluta**, cuando el acto jurídico no tiene nada de real.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Violencia.

Acción violenta o contra el natural modo de proceder.

Las repercusiones jurídicas de ese proceder son tanto de orden civil como penal. Con respecto al primero, porque representa un acto atentatorio a la libre voluntad de las personas en la realización de los actos jurídicos, por lo que es causa de nulidad de los mismos.

La violencia puede ser ejercida por una persona sobre otras de modo material o moral; en el primer caso, la expresión equivale a fuerza; y en el segundo, a intimidación.

Nulidad.

Vicio que disminuye o anula la estimación o validez de una cosa.

Es la ineficacia en un acto jurídico como consecuencia de carecer de las condiciones necesarias para su validez, sean ellas de fondo o de forma; es también el vicio de que adolece un acto jurídico si se ha realizado con violación u omisión de ciertas formas o requisitos indispensables para considerarlo como válido, por lo cual la **nulidad** se considera ínsita en el mismo acto, sin necesidad de que se haya declarado o juzgado.

Se entiende que son nulos: los actos jurídicos otorgados por personas incapaces a causa de su dependencia de una representación necesaria; los otorgados por personas relativamente incapaces en cuanto al acto, o que dependan de la autorización del Juez o de un representante necesario; los otorgados por personas a quienes la ley prohíbe el ejercicio del acto de que se trate; y aquellos en que los agentes hubiesen procedido con simulación o fraude presumido por la ley, o cuando estuviere prohibido el objeto principal del acto; cuando no tuviese la forma exclusivamente ordenada por la ley, o cuando dependiese para su validez de la forma instrumental y fuesen nulos los respectivos instrumentos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La *nulidad* se entiende que es siempre de pleno derecho, porque no necesita ser reclamada por parte interesada; inversamente a lo que sucede con la *anulabilidad* de los actos jurídicos, que se reputan válidos mientras no sean anulables; y sólo se entenderán por nulos desde el día de la sentencia que así los declarase. La *nulidad* puede ser **completa,** cuando afecta a la totalidad del acto; o **parcial,** si la disposición nula no afecta a otras disposiciones válidas, cuando son separables.

Condición.

Acontecimiento incierto o ignorado que influye en la perfección o resolución de ciertos actos jurídicos o de sus consecuencias.

Se habla de *condición* cuando las consecuencias de un acto jurídico quedan supeditadas a un acontecimiento incierto y futuro que puede llegar o no, o a la resolución de un derecho ya adquirido. En ningún caso, la *condición* puede referirse a una cosa imposible, contraria a las buenas costumbres ni prohibida por las leyes.

La *condición* se llama **suspensiva** cuando debe existir o no existir, según que un acontecimiento futuro e incierto suceda o no suceda. Y se llama **resolutoria** cuando las partes subordinan a un hecho incierto y futuro la resolución de un derecho adquirido. En la suspensiva, si la *condición* no se cumple, la obligación se considera como si nunca se hubiere formulado; y en la resolutoria, no cumplida la *condición* o siendo cierto que no se cumplirá, el derecho subordinado a ella queda irrevocablemente adquirido como si nunca hubiere habido *condición*.

Si la *condición* no depende de la voluntad humana sino del azar, se llama *casual*. Si se impone en forma alternativa o se deja a la opción de una de las partes, es *disyuntiva*. La *Imposibilidad* de la *condición* puede ser de *hecho* o de *derecho*; según que dependa de su misma naturaleza o que se refiera a algo ilícito, ilegal o deshonesto. Si en parte depende de la voluntad humana y en parte del azar, se llama *mixta*. Y será *potestativa* si depende de la voluntad de aquel a quien se impone.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Plazo.

Término o tiempo señalado para una cosa. Vencimiento del término.

Plazo, constituye un vocablo de constante uso en materia jurídica, porque significa el espacio de tiempo que la ley unas veces, el Juez en otras, o las partes interesadas fijan para el cumplimiento de determinados hechos jurídicos, generalmente de carácter civil o procesal. El tratadista Eduardo J. Couture lo define como medida de tiempo señalada para la realización de un acto o para la producción de sus efectos jurídicos. Dentro de ese concepto tiene dos interpretaciones opuestas, por cuanto unas veces sirve para señalar el momento desde el cual una obligación puede ser exigida, y otras para establecer la caducidad de un derecho o su adquisición.

4.3. Clasificación general de los derechos y obligaciones de los trabajadores, contenidos en el Código de Trabajo.

Los derechos y obligaciones de los trabajadores devienen por ley; en cuanto a los primeros, surgen desde que se celebra el Contrato Individual de Trabajo y se desarrollan con el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social, Convenios y Tratados Internacionales, ya que no hay norma legal única que los clasifique; sin embargo, en cuanto a las obligaciones, el Artículo 63 del Código de Trabajo establece que, además de las contenidas en otros artículos de dicho Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores las siguientes:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;

e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e

i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

4.4. Clasificación general de los derechos y obligaciones de los patronos, contenidos en el Código de Trabajo.

De la misma manera, los derechos y obligaciones de los empleadores se derivan de la ley, emergiendo los primeros desde que nace a la vida jurídica un contrato o

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

relación de trabajo, porque tampoco existe disposición legal única que los clasifique, por su parte las obligaciones, al menos en el Artículo 61 del Código de Trabajo se preceptúa que, además de las contenidas en otros artículos del Código citado, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, y agregaríamos de la Constitución Política de la República de Guatemala y Convenios y Tratados Internacionales, son obligaciones del patrono las siguientes:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
2) Nombres y apellidos de los trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido por dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo (*actualmente Dirección General de Trabajo*), demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pidan son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener, que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.

2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

3) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7) En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Capítulo V

5. Los tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, como soporte a la legislación laboral nacional

5.1. Generalidades.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un órgano especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y fue establecida en 1919 como institución autónoma asociada con la Liga de Naciones y reconocida en 1946 por la ONU. Dicha organización fue creada por la Parte XIII del Tratado de Versalles para orientar y mejorar en todo el mundo las condiciones del trabajo. Está conformada por un Consejo de Administración, de una Conferencia General de representantes de los miembros de dicha Organización y de una Oficina Internacional del Trabajo. Esta oficina fue objeto de nueva estructura en 1964.

La mayor eficacia de esta Organización Internacional está representada por su *organización tripartita,* ya que se integra con representantes de los gobiernos de los Estados miembros y de representantes de las organizaciones trabajadoras y patronales, en número igual, por lo que los Convenios que adopta se encuentran revestidos de indudable autoridad.

La misión de la OIT es reunir a los funcionarios de los gobiernos con los del trabajo y la industria para recomendar las normas mínimas internacionales y para redactar convenios laborales sobre temas tales como las horas de trabajo, edades mínimas de los trabajadores, medidas protectora del salario, de la mujer, del trabajo de los menores de edad, etcétera; sobre el derecho de sindicación, medidas de seguridad industrial, seguro social, inspecciones, libertad de asociación, etcétera.

Esta Organización Internacional lleva a cabo un extenso programa de asistencia técnica a los gobiernos y publica diversos estudios sobre temas de su incumbencia. Su

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

sede está en Ginebra, Suiza. Abreviadamente se la designa con las siglas OIT de su nombre español y también con las siglas ILO de su nombre inglés International Labour Organization. En 1969 le fue otorgado el Premio Nóbel de la Paz.

Como apuntamos anteriormente, la OIT, desde su fundación en 1919, ha establecido una amplia normativa en materia laboral, que está contenida en los 182 C*onvenios Internacionales de Trabajo* vigentes, los cuales, una vez ratificados por cinco Estados de los países miembros se convierten en normas de obligado cumplimiento para los países que los aceptan y ratifican. Nuestro país, a la fecha ha ratificado setenta y dos (72) de dichos Convenios, siendo el último Convenio 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999, ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 2001. A la fecha, de los 72 Convenios ratificados por Guatemala 67 se encuentran en vigor.

Entre los Convenios ratificados por Guatemala se encuentran los siete (7) que la OIT considera fundamentales, porque hacen referencia a una serie de derechos que deben ser reconocidos universalmente como básicos y obligatorios, toda vez que de su vigencia depende en buena parte que las relaciones laborales se desarrollen en un ambiente de respeto y de beneficio mutuo, permitiendo que se pueda mantener un vínculo entre el desarrollo económico y el progreso social.

En el "Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria", en materia laboral, el Gobierno de Guatemala se comprometió a fortalecer la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y las derivadas de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala. Para ello se requiere que dichas normas sean divulgadas entre empleadores y trabajadores, de tal manera que, unos y otros, conozcan los derechos y las obligaciones que se derivan de la relación laboral.

Por su importancia, estimamos conveniente especificar cuáles son los siete (7) convenios que la Organización Internacional del Trabajo reputa fundamentales y que

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Guatemala ha ratificado:

1. C29 Convenio Sobre el Trabajo Forzoso, 1930.
2. C87 Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948.
3. C98 Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949.
4. C100 Convenio Sobre Igualdad de Remuneración, 1951.
5. C105 Convenio Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957.
6. C111 Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958.
7. C138 Convenio Sobre la Edad Mínima, 1973.

Procedimiento en Guatemala para ratificar un Convenio o Tratado Internacional.

Consideramos de especial interés dar a conocer paso a paso, el proceso de ratificación de un Convenio en nuestro país, ya que es una obligación académica propia y de nuestros compañeros estudiantes conocerlo, así:

a) La Conferencia General de la OIT, previamente convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en la reunión correspondiente, en el punto respectivo del Orden del Día de la reunión adopta el Convenio de que se trate.

b) El Presidente de la República, en ejercicio de la función que le otorga el inciso k) del Artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala, somete a la consideración del Congreso de la República para su aprobación, y antes de su ratificación, los Tratados y Convenios o cualquier Arreglo Internacional,

c) El Congreso de la República aprueba, antes de su ratificación los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional, mediante Decreto (compromete al Estado), en ejercicio de la atribución que le confiere el inciso l) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

d) El Decreto se publica en el Diario Oficial.

e) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en representación del Gobierno de Guatemala emite Acuerdo Gubernativo para su ratificación, también se publica en el Diario Oficial.

f) El Congreso de la República emite el Decreto por medio del cual se ratifica el Convenio o Tratado respectivos, y una vez ratificado se convierte en Ley Nacional.

Pasa al Organismo Ejecutivo no como trámite burocrático, sino porque el Poder Público tiene compromiso en ello, y debe implementar la ratificación del Convenio de mérito.

Sobre el particular, la Corte de Constitucionalidad en sentencia de 5 de febrero de 1997, Gaceta No. 43, expediente No. 11-96, página 13, declara lo siguiente: "...el decreto del Congreso en virtud del cual se ratifica un tratado sólo es el medio por el cual el Estado incorpora a su ordenamiento jurídico su contenido. Este decreto no forma parte del tratado, ni éste de aquél; en el fondo siguen siendo dos cuerpos normativos distintos y la reforma de uno no necesariamente supone la reforma del otro..."

Por su importancia es indispensable estudiar los Convenios de la OIT, poniendo atención también en el preámbulo de los mismos.

Cada uno de tales convenios tiene dos tipos de normas, a saber:

Primero, de aplicación directa o inmediata, toda vez que crea derechos y obligaciones para las personas individuales y jurídicas en forma directa, constituyendo normas que son compromisos de Estado, y

Segundo, de aplicación indirecta, porque en primer lugar el Estado debe normar determinadas prohibiciones, porque si no están establecidas en ley, no pueden ser de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

observancia obligatoria.

Cfr. Artículo 62, inciso b) del Código de Trabajo y 9 del Convenio 95, Convenio sobre la Protección del Salario, 1949, ratificado por Guatemala, el 13 de febrero de 1952.

En nuestro afán por salir avantes ante la Comunidad Internacional, y en ocasiones por aparentar imagen que a nivel internacional está muy distante que poseamos, nos adherimos a Organizaciones y Entidades Internacionales, suscribiendo tratados y convenios, que pronto se convierten en leyes del país, pero que no se cumplen en la realidad, tal es el caso de varios de los convenios de la OIT ratificados por Guatemala, en lo que al ámbito laboral se refiere.

Actualmente existe en nuestro país la Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia, creada por Acuerdo Gubernativo No. 953-99, reformado por Acuerdo Gubernativo No. 310-2000, Comisión que forma parte de la institucionalidad derivada de los Acuerdo de Paz. Tiene como mandato dar seguimiento y apoyo a las recomendaciones formuladas en el informe de la Comisión de Fortalecimiento de la Justicia, así como las formuladas por el Relator Especial de las Naciones Unidas para la Independencia de Jueces y Magistrados, en lo que corresponda. De igual manera, debe elaborar y gestionar cuantas propuestas y recomendaciones considere oportunas y convenientes para el mejoramiento integral del Sistema de Justicia en Guatemala.

Dentro de su estructura esta Comisión Nacional cuenta con la Subcomisión de Justicia Laboral, la cual hace énfasis en la necesidad de darle especial atención al fortalecimiento de la aplicación de la justicia en el área laboral. Las actividades conjuntas y los acuerdos a los que se arriba, permiten a los diferentes actores: sindicatos, abogados, trabajadores, empleadores, académicos, litigantes, operadores de justicia y público en general, contar con la información necesaria e idónea para hacer propuestas constructivas dentro del campo laboral; sin embargo, hasta el momento no se ha hecho el uso adecuado y conveniente de esas propuestas, seminarios y/o talleres

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

que ha realizado esta Subcomisión, desperdiciando lamentablemente esas preciosas e irrepetibles oportunidades en beneficio de las partes de la relación laboral, especialmente la trabajadora.

La creación y funcionamiento de la Subcomisión de Justicia Laboral constituye un logro y una manifestación de los cambios producidos por el Proceso de Paz; sin embargo, en tanto no se aprovechen los recursos económicos, humanos y de otra índole que converjan para las propuestas antedichas, éstas serán vanas e ilusorias, y la filosofía y razón de existir de la indicada Subcomisión será totalmente nugatoria.

Aseveramos estas circunstancias, porque dentro de sus atribuciones la referida Subcomisión tiene a su cargo contribuir a la construcción de escenarios democráticos para la solución de los diversos y complejos problemas que afronta la Justicia Laboral en Guatemala. Sin embargo, si no aprovechamos racionalmente estas oportunidades y recursos propios, ocioso resulta la suscripción y ratificación de tratados y convenios internacionales, que como apuntamos anteriormente solamente son falsa apariencia y que en la cruda y necesaria realidad no se cumplen.

Insistiendo en aprovechar nuestros propios recursos y oportunidades, queremos evidenciar que existen lineamientos inmediatos que pueden guiar el proceso de Modernización de la Justicia Laboral en Guatemala, permitiendo definir la Política Nacional, incluso la orientación de los valiosos recursos que la Cooperación Internacional aporta regularmente en forma solidaria a Guatemala con el propósito de superar, en la mejor medida, el actual y latente problema de la Justicia Laboral en los órdenes administrativo y judicial. De conformidad con nuestro Código de Trabajo, que data de 1947, tiene establecido para desarrollar una ecuánime justicia laboral los parámetros de la definición política, regulando que la indicada administración de justicia debe ser pronta y cumplida, contemplando que es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral. Cfr. 5º. Considerando del Código de Trabajo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Podemos advertir sin mucho esfuerzo que, uno de los problemas neurálgicos de la referida Legislación Laboral lo constituye precisamente la mala organización de las autoridades administrativas de trabajo, quienes no cuentan en su estructura, en alto porcentaje, con personal calificado, capaz de resolver con celeridad y acierto, como lo contempla el Considerando antedicho, los problemas que surjan con ocasión de la aplicación de la Legislación Laboral, aparte de otros problemas que seguramente afrontarán en cuanto a instalaciones y equipo adecuado se refiere, lo que nos permite aseverar que no solamente a las autoridades administrativas de trabajo les hace falta buena administración, sino también a las autoridades judiciales específicas, por cuanto se da el caso que en varios departamentos de la República, el Juez de Primera Instancia del Ramo de Familia, lo es también de Trabajo y Previsión Social, desvirtuándose la finalidad de cada Ramo en particular y permitiendo suponer que los aportes de la Cooperación Internacional, no están siendo utilizados en forma debida o se están diluyendo en otros menesteres.

Los Acuerdos de Paz permitieron, desde su suscripción, definir los lineamientos estratégicos para estructurar el programa de acción que permitiera superar la problemática existente en la administración de justicia laboral. Por medio de estos Acuerdos se formula el reconocimiento acerca de la necesidad de fortalecer la reforma y modernización de la justicia para el logro en la superación de factores tales como: erradicar la impunidad y la corrupción, que en el caso del tema que nos ocupa, se pueden dar o en efecto se dan en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Las ideas básicas que orientan esfuerzos tendientes a lograr la implementación de una justicia laboral, que en realidad cumpla con hacer cierta la voluntad política de ser pronta y cumplida, se delimita, a nuestro parecer, de la siguiente manera:

1º. En primer lugar, la tan ansiada paz firme y duradera sienta sus bases sobre los pilares fundamentales de un desarrollo económico, orientado al bien común, que responda a las necesidades de toda la población. “Que el desarrollo socioeconómico requiere de justicia social, como uno de los cimientos de la unidad y solidaridad

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

nacional, y de crecimiento económico con sostenibilidad, como condición para responder a las demandas sociales de la población." De conformidad a lo establecido en el Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria (sustantivo), firmado en México, D.F. el 6 de mayo de 1996.

2º. Que la justicia social mediante la aplicación efectiva de la justicia laboral en Guatemala, es una de las herramientas más efectivas para superar las desigualdades sociales, tal como lo regula el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En referencia a lo anterior, el Sector Sindical, ha expuesto lo siguiente: "El Derecho de Trabajo, aunque dentro de la división clásica que doctrinariamente se realiza del Derecho es clasificado como una disciplina perteneciente al Derecho Público, aspecto aceptado en los considerandos del Código de Trabajo, es por naturaleza una disciplina, cuya orientación, fines y valores protegen una rama que se orienta más a lo social, lo cual se recoge de manera acertada como principio del Derecho Laboral Guatemalteco en el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala al elevar al rango constitucional el principio de justicia social toda vez que los derechos que protege rebasan el contexto individual de derecho del trabajador o trabajadora para extenderse a la familia de éste o ésta, razón por la cual los mismos resultan igualmente irrenunciables (artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala)."

"Contemporáneamente, con el auge y desarrollo que a nivel mundial ha alcanzado la defensa de los derechos humanos, se ha reconocido a los derechos laborales como garantías inherentes al ser humano, toda vez que el trabajo, además de ser un derecho en sí, es el mecanismo para que el trabajador o trabajadora o su familia pueda acceder al goce pleno de otros derechos humanos. Es probablemente a partir de tales argumentos que se agrega a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos un protocolo adicional en materia de derechos económicos, políticos y sociales, conocido como "Protocolo de San Salvador", el cual fue ratificado por el

Estado de Guatemala a través del Decreto Número 127-96 del Congreso de la República de Guatemala y que actualmente es vigente más no positivo." Cfr. La Justicia Laboral: Un Desafío para Guatemala, CNPSAFJ-OIT. Magna Terra Editores 2003, página 97.

Con justificada razón expusimos anteriormente que, en vano nos adherimos a tratados y convenios internacionales, si en la cotidiana realidad sus preceptos no se cumplen; la misma suerte corren nuestras leyes internas, entre las que se incluyen, por supuesto, las de naturaleza laboral, que también triste es decirlo, pero que en algunos casos se tergiversan a favor de empleadores injustos que se sustraen a su obligación de hacer efectivo el pago de prestaciones laborales a sus trabajadores, entre las que se encuentran las *VENTAJAS ECONÓMICAS y las horas extraordinarias* legalmente trabajadas, haciendo nugatoria la definición política que la justicia debe ser "pronta y cumplida", en aras de una verdadera justicia social.

3º. Insistimos, persistimos y perseveramos en afirmar que, en un alto porcentaje, de los casos sometidos al conocimiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se ven afectados grandemente los trabajadores demandantes de sus respectivos derechos, porque en vez de obtener una "justicia pronta y cumplida", se topan con el obstáculo "legal" que los juicios de mérito se extienden en su resolución final, si es que la hay, hasta tres o más años, sufriéndose asimismo el obstáculo, también "legal", que algunos notificadores, según el lugar señalado para notificar al empleador, la efectúan o nó, a su "prudente criterio", y amparándose en la facultad de su fe pública, razonan en la cédula de notificación: Que el empleador no se halló, que ya no reside en esa dirección, que el lugar es muy peligroso, etcétera, viéndose obligado el trabajador, después de tanto tiempo transcurrido y en detrimento de sus recursos económicos, a proponer Notario Notificador, para que la notificación se haga efectiva. En algunas decisiones judiciales, esto último ha sido imperativo (Notorio Notificador), aunque sea para notificarle al empleador resoluciones de puro trámite, no obstante que al empleador ya se le haya notificado la demanda y su primera resolución y posteriormente luego de vencido el plazo legal para ello, se le haya declarado rebelde y

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

confeso, porque es “criterio” de algunos Tribunales que, esas notificaciones son personales y no aceptan que se les notifique por los estrados del Tribunal. Todo ello contribuye, en vez de agilizarlos, a que los casos se “empantanen” y se vuelvan voluminosos. El colmo ocurre cuando el Notificador pide taxi para ir a notificar.

Sobre el particular, la Embajada de los Estados Unidos de América, en el documento denominado: “Informe Sobre Prácticas de Derechos Humanos en 2002”, Sección Guatemala, 31 marzo de 2003, expresa lo siguiente: “A pesar de los esfuerzos gubernamentales, bilaterales y multilaterales para reestructurar y modernizar el sistema de tribunales de trabajo, el sistema continuó ineficiente... La eficiencia en el sistema judicial en general, la severa falta de jueces y personal competente, una gran acumulación de casos sin resolver, y la falta de la aplicación eficaz de los reglamentos de tribunales, contribuyen a la carencia de credibilidad y efectividad de los tribunales de trabajo.”

Como reza el conocido refrán: “¡Para muestra, un botón!” Porque esta situación es pan cotidiano, no solamente en los Tribunales de Trabajo.

5.2. Definición.

Tratado. El Diccionario de la Real Academia Española lo define, en el contexto que nos interesa, como: // 2. Documento en que consta. // 3. Escrito o discurso de una materia determinada.

Por su parte, el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres, Editorial Heliasta, Décimo Quinta Edición, 2001, lo define: “// Por antonomasia, convención internacional, suscrita por dos o más príncipes o gobiernos.” Agrega en su definición de Tratado-Contrato, lo siguiente: “En Derecho Internacional Público se denomina así el acuerdo entre varios Estados que persiguen fines diferentes y que conciertan diversos intereses estatales de carácter particular para cada uno.”

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Sin embargo, para los fines que persigue este trabajo en el presente capítulo, la definición más apropiada es la siguiente: "Tratado internacional. Según Bidart Campos, el término *tratado* tiene un sentido *lato,* comprensivo de todo acuerdo entre sujetos o personas internacionales, es decir, entre miembros o partes de la comunidad internacional; y un sentido más estrecho y formalista, reservado para los acuerdos internacionales celebrados de conformidad en el procedimiento especial que cada Estado arbitra en su ordenamiento interno."

"Los *tratados internacionales* revisten múltiples formas, aparte los propiamente tales, y son los denominados: Convenios, convenciones, acuerdos, actas, protocolos, actos y protocolos adicionales, notas reversales, pactos, concordatos, modus vivendi, declaraciones, según enumeración del citado autor."

"Se llaman *tratados-contratos* a los que regulan materias que afectan directamente a las partes intervinientes, como los relativos a límites, alianzas, relaciones comerciales. Y se denominan *tratados-leyes*, a los que adoptan reglas o normas de derecho en una materia común: Unificación de Derecho Internacional Privado o declaración de derechos individuales." Manuel Ossorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, 1987, S.R.L.

Del Diccionario últimamente citado se logra asimismo, la definición de *CONVENIO,* que dice: "Contrato. // Convención. // Pacto. // Tratado." Que no ofrece mayores dificultades en su interpretación.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

5.3. Clasificación general de los Tratados y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.

De los Tratados debemos investigar cuáles existen, aplicables al Ramo Laboral; en cuanto a los Convenios debemos elaborar una tabla de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, con sus respectivas especificaciones.

LISTADO DE RATIFICACIONES DE CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO, GUATEMALA

Miembro de 1919 a 1938 y desde 1945

Convenio Número	Nombre del Convenio	Fecha de Ratificación
C.001	Convenio sobre las horas de trabajo (Industria), 1919	14/06/1988.
C.011	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	14/06/1988.
C.013	Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921	05/01/1990.
C.014	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	14/06/1988.
C.016	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	13/06/1989.
C.019	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	02/08/1961.
C.026	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	04/05/1961.
C.029	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	13/06/1989.
C.030	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	04/08/1961.
C.045	Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	07/03/1960.
C.050	Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936	13/06/1989.
C.058	Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936	30/10/1961.
C.059	Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937	13/06/1989.

C.064	Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939	13/06/1989.
C.065	Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939	04/08/1961.
C.077	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946	13/02/1952.
C.078	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	13/02/1952.
C.079	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946	13/02/1952.
C.080	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946	01/10/1947.
C.081	Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947	13/02/1952.
C.086	Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947	13/02/1952.
C.088	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	13/02/1952.
C.089	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948	13/02/1952.
C.090	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	13/02/1952.
C.094	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949	13/02/1952.
C.095	Convenio sobre la protección del salario, 1949	13/02/1952.
C.096	Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949. Ha aceptado las disposiciones de la parte II.	03/01/1953.
C.097	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949	13/02/1952.
C.098	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.	13/02/1952.
C.099	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	04/08/1961.
C.100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	02/08/1961.
C.101	Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952	04/08/1961.

C.103	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952	13/06/1989.
C.104	Convenio sobre la abolición de las sanciones penales trabajadores (trabajadores indígenas), 1955	14/06/1988.
C.105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	09/12/1959.
C.106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957. *El Gobierno declaró que el Convenio se aplica también a las personas empleadas en los establecimientos especificados en el artículo 3, párrafo 1 del mismo.*	09/12/1959.
C.108	Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958	28/11/1960.
C.109	Convenio sobre los salarios, horas de trabajo abordo y dotación (revisado), 1958. El Convenio no ha entrado en vigor.	02/08/1961.
C.110	Convenio sobre las plantaciones, 1958	04/08/1961.
C.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.	11/10/1960.
C.112	Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959.	02/08/1961.
C.113	Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959.	02/08/1961.
C.114	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959.	02/08/1961.
C.116	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961	25/01/1965.
C.117	Convenio sobre la política social (normas y objetivos básicos), 1962.	13/06/1989.
C.118	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962	04/11/1963.
C.119	Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963.	26/02/1964.
C.120	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.	21/10/1975.
C.122	Convenio sobre la política de empleo, 1964.	14/09/1988.
C.124	Convenio sobre el examen médico de los menores, (trabajo subterráneo), 1965	13/06/1989.
C.127	Convenio sobre el peso máximo, 1967	25/07/1983.
C.129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	20/05/1994.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

C.131	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	14/06/1988.
C.138	Convenio sobre la edad mínima, 1973. Edad mínima especificada:14 años	27/04/1990.
C.141	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	13/06/1989.
C.144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.	13/06/1989.
C.148	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	22/02/1996.
C.149	Convenio sobre el personal de enfermería, 1977	09/05/1995.
C.154	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981	29/10/1996.
C.156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	06/01/1994.
C.159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	05/04/1994.
C.160	Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985. *De conformidad con el artículo 16, párrafo 2 del Convenio, todos los artículos de la parte II han sido aceptados.*	07/04/1993.
C.161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	18/04/1989.
C.162	Convenio sobre el asbesto, 1986	18/04/1989.
C.167	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	07/10/1991.
C.169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	05/06/1996.
C.182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.	11/10/2001.

5.4. Su papel importante en el desarrollo de las relaciones laborales.

La aplicación de los Tratados y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, como no escapa a los criterios más elevados, ni tampoco a los de menor conocimiento, es de vital importancia para el buen desarrollo de las relaciones

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

laborales porque de su correcta, efectiva y oportuna aplicación depende en alto grado la justicia laboral en las mismas; y no se trata de perseguir únicamente la protección de los derechos y/o el cumplimiento de la ley en favor de parte determinada, porque dejaría de ser justicia, sino que se persigue que quien está del lado de la verdad, obtenga "pronta y cumplida administración de justicia", por cuanto que ha demostrado legalmente que sus pretensiones no solamente son justas, sino que además con la resolución judicial obtenida, se ha manifestado fielmente el Imperio de la Ley, que será realmente la demostración inequívoca de un efectivo Estado de Derecho y la evidencia palpable de una verdadera democracia.

Sin embargo, con cuanta desilusión comprobamos que en vez de obtenerse un cierto y paulatino progreso de la administración de justicia cada día va de mal en peor, sea por las causas o razones que se esgriman, pero la cruda realidad es que, si no es por escasez de personal calificado, de equipo adecuado, de salarios o sueldos convenientes, lo es por negligencia, falta de vocación, falta de amor al trabajo, corrupción, etc. Lo cierto es que estamos a una insospechada distancia de lograr algo positivo.

La posición del Sector Sindical de Guatemala, obviando los particulares intereses que se presumen defienden, y sin embargo, no negándole también buena parte de razón, al referirse al Derecho Adjetivo de Trabajo, expone:

"El Derecho de Trabajo, como disciplina jurídica, se conforma de normas de carácter sustantivo, que son las que reconocen el derecho, y de normas de carácter adjetivo, que son los que tienen por objeto canalizar la acción del Estado en su obligación de hacer prevalecer el Derecho. En un mundo ideal es decir, si no existiera resistencia al cumplimiento de los derechos reconocidos a los trabajadores o trabajadoras, bastaría con la existencia del Derecho Sustantivo de Trabajo. Sin embargo, como vivimos en este mundo y no en el ideal, ha existido históricamente una resistencia a dar efectivo cumplimiento a estos Derechos Sustantivos, principal motivo por el cual ha sido necesario dotar al Derecho del Trabajo de normas adjetivas a través

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

de cuya observancia el Estado tiene la obligación a través del poder jurisdiccional, de hacer efectiva la garantía de coercibilidad de la norma, con el cual se contrarresta esta resistencia contraria al Derecho Sustantivo. De ahí que resulte absurdo e ilógico suponer que un cambio en la legislación adjetiva de trabajo no tenga efectos directos en los derechos sustantivos, ya que la legislación adjetiva es precisamente la que permite acercar el mundo real al mundo ideal al que aspira la legislación sustantiva, y que resulte necesario que los principios que se manifiestan en las normas procesales sean congruentes con los que inspira a la legislación sustantiva. En otras palabras, no podemos tener una palanca si ésta no cuenta con un punto de apoyo o un vehículo sin ruedas."

"La labor del Organismo Judicial de Guatemala reviste entonces una importancia que en los últimos años ha sido nefasta para los trabajadores y trabajadoras de Guatemala, toda vez que siendo el organismo obligado a través de sus Jueces y Magistrados a hacer efectiva la garantía de coercibilidad de las normas laborales, ha hecho todo lo contrario importando principios procesales diametralmente opuestos a los que inspiran al Derecho de Trabajo, desnaturalizando sus instituciones y forzando a la falta de positividad de los derechos laborales. De allí que la necesidad primordial en este momento no sea modificar la norma, sino la actitud de quien tiene el deber jurídico de hacer que se cumpla."

"Ahora bien, una aspiración de ese tipo podría considerarse subjetiva, razón por la cual debemos orientar nuestros esfuerzos a crear controles efectivos sobre la actividad de los Jueces laborales, crear sanciones reales y persuasivas para los Jueces y Magistrados que incumplan con su deber constitucional, frenar el libertinaje que existe actualmente en la aplicación del criterio judicial aún en contra de la norma y la lógica, y dignificar al Juez pero que esa dignificación se mida en parámetros reales, como lo son la administración pronta, cumplida y apegada a Derecho. No se trata de crear códigos éticos y meros postulados morales; se trata de identificar problemas, establecer responsabilidades objetivas y sancionar a los responsables; crear mecanismos de depuración constante del Organismo Judicial y procedimientos que impidan la

prolongación en el tiempo de una deficiente aplicación del Derecho o de criterios contrarios a éste." Cfr. La Justicia Laboral: páginas 98, 99.

Como podemos comprobar del texto de los párrafos transcritos textualmente, el ferviente anhelo por la consecución de una administración de justicia "pronta y cumplida" es *vox populi*, y no solamente en el ámbito laboral, sino en todos los órdenes; sin embargo, vemos con profunda preocupación que, por el momento, no se abriga ninguna esperanza tangible que este mal persistente y de efectos pandémicos tenga a corto plazo una solución real y efectiva, porque las "justificaciones" siempre van a tener la prioridad y no se advierte, desde ningún punto de vista, en la escala jerárquica del Organismo Judicial, de arriba hacia abajo o viceversa, una voluntad política de ponerle coto a esta deficiencia.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Capítulo VI

6. Análisis sobre la forma correcta de cálculo de las prestaciones laborales

6.1. Generalidades

La forma correcta de cálculo de las prestaciones laborales, entre las que indefectiblemente se encuentran las denominadas "**ventajas económicas**", ha sufrido en toda la extensión de la palabra graves y diferentes obstáculos, entre los que se hallan los menos imaginables, pero que a la postre han incidido de manera determinante para que el trabajador afectado, especialmente por un despido directo e injustificado no reciba jamás el monto que legalmente le corresponde en concepto del pago de su indemnización y demás prestaciones laborales, incluyendo las "*ventajas económicas*", cuando éstas se han generado, y cuando recibe dicho pago, éste no es el que justamente le corresponde.

Hemos advertido, entonces, que una de las manera inconstitucionales más utilizadas, lo constituye, aunque en nuestro Ordenamiento Jurídico es ley vigente y positiva, la aplicación del Renglón 029, cuyo asidero legal está fundamentado en el Decreto Número 57-92 del Congreso de la República de Guatemala que contiene la Ley de Contrataciones del Estado, en la cual en el inciso 1.9 de su Artículo 44, al referirse a los casos de excepción regula que: "1. No será obligatoria la licitación ni la cotización en las contrataciones en las dependencias y entidades públicas, conforme el procedimiento que se establezca en el reglamento de esta ley y en los casos siguientes: 1.1... 1.9 La contratación de servicios profesionales individuales en general. 1.10..." Es oportuno evidenciar que, ni la ley de la materia ni su reglamento especifican requisitos esenciales para contratar dichos servicios profesionales individuales, lo que permite y fomenta otra rama de corrupción en la Administración Pública, toda vez que al amparo de la indicada norma se contratan servicios "*profesionales individuales*" de personas que no satisfacen los estándares necesarios para ocupar el elevado cargo, o el empleo correspondientes; es decir, no se trata de personal calificado para el puesto; sin embargo, la Autoridad

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Nominadora emite su respectivo dictamen y la o las personas "*seleccionadas*" obtienen el nombramiento respectivo, muchas veces percibiendo jugosos ingresos, dependiendo de la jerarquía del puesto, con la sola condición que deben cumplir con los requisitos fiscales establecidos; es decir, están inscritos en la Superintendencia de la Administración Tributaria, extender facturas por los ingresos que obtienen y pagar el Impuesto al Valor Agregado, en el monto que determine el régimen tributario que se les haya asignado, aunque en la realidad sus presuntos servicios no produzcan ningún fruto a favor de la Administración Publica, pues se da el caso que los contratados, en la mayoría de veces, no asiste a cumplir con sus obligaciones, y en otros, las plazas son "fantasmas", pero los pagos suceden "puntualmente". Los trabajadores del Gobierno, en una gran mayoría, normalmente consumen pero no producen.

Como expusimos con anterioridad en el Capítulo IV. del presente trabajo refiriéndonos al vicio en la declaración de voluntad ***simulación***, hoy por hoy, en el campo del Derecho Laboral, es el mal social que más se aplica en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores, toda vez que lo utilizan las entidades civiles, mercantiles, laborales; lo aplican las iglesias, las organizaciones no gubernamentales, los organismos internacionales, y como ya lo apuntamos, lo más preocupante que es el propio Estado quien más hecha mano de ese vicio a través del Renglón 029.

Este Renglón 029, que justamente no debería existir, así como el vicio en la declaración de voluntad denominado ***simulación***, que se conjugan y complementan, permiten una serie de desmanes persistentes que se traducen particularmente en contra del trabajador afectado al no poder percibir: Su bonificación anual, sea trabajador público y/o privado; su bonificación incentivo; su aguinaldo, sus vacaciones y lo que es más grave, a la terminación de su contrato individual de trabajo, generalmente por despido directo e injustificado, su indemnización legal conforme al tiempo laborado, así como las demás prestaciones laborales, entre las que se incluirán las ventajas económicas, en abierta y evidente violación de los principios y garantías constitucionales que regulan la materia, pero sí en beneficio injusto de los empleadores. A ello habría que agregarle otra injusticia más de la parte empleadora estatal, en lo

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

referente a los trabajadores públicos, porque aunque éstos como ya lo expusimos, en su gran mayoría consumen pero no producen, siempre existen honrosas excepciones, en las cuales sí hay empleados que trabajan bien, los que al par de los que no cumplen, deben gozar del principio de igualdad; sin embargo, las jornadas de los que trabajan en el Renglón 029, deben cumplir con la misma hora de ingreso así como la de salida, y muchas veces deben labora horas extraordinarias, que jamás les son pagadas, con la consiguiente amenaza que si no lo hacen resultarán afectados en la evaluación del desempeño y que sus contratos serán rescindidos sin responsabilidad del Estado.

Como podemos apreciar, "amparado en ley", el empleador estatal ha actuado, especialmente en lo que al Renglón 029 se refiere, en abierto menosprecio de las garantías constitucionales, toda vez que la Ley de Contrataciones del Estado, que como ya apuntamos es el asidero legal para la utilización y aplicación del referido Renglón, desde ningún punto de vista es superior a la Constitución Política de la República de Guatemala, porque si bien es cierto la propia Constitución en su Artículo 108 preceptúa que, "Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil,..." también lo es que la Corte de Constitucionalidad, en Sentencia de 27 de enero de 1988, contenida en Gaceta No. 7, expediente No. 249-87, página 48 declaró al respecto: "*En efecto, es cierto que el artículo 108 de la Constitución Política de la República establece que las relaciones de entidades descentralizadas o autónomas, con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, pero éste artículo no puede aplicarse en forma aislada, sino en conjunto con las otras disposiciones de la propia Constitución, y entre ellas se encuentra el artículo 111, que se refiere a que las entidades descentralizadas del Estado que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio, por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscabe otros derechos adquiridos. Al confrontar estas dos disposiciones se encuentra que la segunda es especial respecto de la primera porque el artículo 108 se refiere a todas las entidades descentralizadas o autónomas del Estado y el 111 solamente a aquellos que realicen funciones económicas similares a empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a*

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos, por lo que éste último prevalece sobre el otro..." Ello tiene que ser así, porque la Corte de Constitucionalidad al interpretar el Artículo 111 constitucional declara lo siguiente: "... *El artículo 111 de la Constitución excluye a las entidades descentralizadas que en sus funciones económicas se asemejan a las empresas de carácter privado y que están sometidas a las leyes laborales comunes; ello no obstante tal postulado no significa que las entidades autónomas y descentralizadas sometidas al Servicio Civil, o a leyes o a disposiciones propias queden excluidas de la jurisdicción de trabajo para la tutela de los derechos laborales cuando las propias leyes no las garanticen o éstas no existen para proteger el derecho de los trabajadores..."* Cfr. Sentencia de 25 de junio de 1992, Gaceta No. 24, expediente No. 120-92, página 155.

Lo anteriormente transcrito, evidencia con claridad meridiana, que ante todo, deben protegerse los derechos irrenunciables de los trabajadores; sin embargo, en nuestro medio sucede totalmente lo contrario, ya que será un milagro que ocurra el pago de indemnización y demás prestaciones laborales a favor de un empleado público que labore en el Renglón 029, porque aun utilizando el vicio en la declaración de voluntad ***simulación***, al celebrar contratos por servicios profesionales individuales, regulados presuntamente por el Derecho Civil, en la cruda realidad se demuestra que son, sin lugar a dudas, **contratos individuales de trabajo**, al amparo del Derecho Laboral, toda vez que se dan los cinco elementos esenciales de todo Contrato Individual de Trabajo, a saber: ***a)*** vínculo económico-jurídico; ***b)*** prestación de servicios personales; ***c)*** dependencia continuada; ***d)*** dirección inmediata o delegada, y ***e)*** retribución.

Es precisamente en la utilización de los contratos del Renglón 029, donde más se aprecian las ventajas económicas y que sin embargo su pago es evadido, dada la naturaleza que a estos contratos se le ha dado simuladamente.

Al analizar el texto del Artículo 110 Constitucional, que se refiere al pago de la indemnización de los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada,

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

también la Corte de Constitucionalidad interpreta lo siguiente: "... *Debe entenderse que dicho precepto debe aplicarse según su tenor literal. Y si del tenor literal de dicha norma no se entiende que la indemnización debe ser pagada por abonos la misma deberá ser cubierta en un solo contado, cuando ocurra el despido de un trabajador sin causa justificada. Si coexistiera con la Constitución una ley o disposición gubernativa o de cualquier otro orden que dispusiera el pago por abonos, estaría disminuyendo, restringiendo o tergiversando ese derecho que la Constitución garantiza, por lo que sería nula* ***ipso jure****..."* Cfr. Sentencia de 20 de marzo de 1987, Gaceta No. 3, expediente No. 6-87, página 152.

Solamente podemos comentar que, la realidad está a una distancia abismal del cumplimiento de estos preceptos constitucionales, no obstante que el Artículo 4 de la Ley del Organismo Judicial también regula que serán *nulos de pleno derecho* los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas expresas.

Otro importante y no menos utilizado valladar dentro de la Iniciativa Privada para la aplicación de la forma correcta del cálculo de las prestaciones laborales, lo constituyen, aparte de la **simulación**, los diferentes mecanismos que desnaturalizan la relación laboral tales como: los contratos de servicios profesionales y de obra, pero celebrándolos con naturaleza civil, y el contrato de comodato, en una mixtificación de contrato civil y mercantil. Como puede apreciarse, los elementos comunes de los tres contratos antedichos, son en todo caso, la negación de la relación laboral, el no reconocimiento de la calidad de trabajadores permanentes de los trabajadores así contratados, con la consiguiente evasión del pago de su indemnización y demás prestaciones laborales, en un momento dado, haciendo nugatoria la aplicación de la Legislación Laboral, así como de las garantías que la misma promete proteger, en abierto desprecio al Principio de Irrenunciabilidad de las Prestaciones Laborales y demás garantías afines.

Podemos inferir entonces que, debido a actitudes aberrantes en los órdenes administrativo, legislativo y judicial, los derechos mínimos de los trabajadores se ven

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

menoscabados constantemente, y sólo en honrosas excepciones logran obtener justicia laboral y social en lo que al pago de su indemnización y demás prestaciones laborales se refiere, ya que en reiteradas oportunidades se aprecia con más efectividad la tutela a favor de la parte empleadora que a favor de la parte trabajadora.

Siguiendo en la consideración de las generalidades de la forma correcta del cálculo de las prestaciones laborales, nos encontramos dentro de su análisis con otro muro infranqueable a favor de los empleadores y que afecta ostensiblemente a la clase trabajadora, constituido por disposiciones “legales” del Código de Comercio al regular varios aspectos que fomentan impunemente que los empleadores evadan sus responsabilidades, tales como: Que, la responsabilidad de cada accionista está limitada al pago de las acciones que hubiere suscrito (cfr. Artículo 86 de dicho Código), y siendo que el indicado Código preceptúa además que, el capital pagado inicial de la Sociedad Anónima debe ser por lo menos de cinco mil quetzales (Artículo 90), ello permite que, aunque existiera control efectivo sobre el capital real de tales entidades mercantiles, que de hecho formalmente no lo hay, las citadas sociedades se convierten en óptimos mecanismos de evasión de responsabilidades patronales, dada la creación y constitución paralela de sociedades anónimas, que se encargan de contratar trabajadores para que presten sus servicios personales en la entidad que verdaderamente los necesita, con lo cual protege no solamente el capital mayor de ésta última, en el caso de demandas laborales, no permitiendo asimismo que los trabajadores se organicen en Sindicatos o Comités Ad-hoc, porque la entidad que los contrató será la única responsable de los efectos jurídicos de cualquier incumplimiento de la entidad que en efecto utiliza y se beneficia de los servicios personales de los trabajadores afectados, y a la entidad contratante no le afectará, desde ningún punto de vista, que se le planteen demandas laborales, porque no van a trascender más allá de los cinco mil quetzales que representa su capital pagado inicial, cuyo monto se ha mantenido sin ser aumentado de manera intencional.

De tal manera que, con este mecanismo “legal”, la entidad de mayor capital bien puede, sin ninguna responsabilidad de su parte, en un momento dado, prescindir hasta

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

de un grupo considerable de trabajadores con la sola decisión de dar por terminado su contrato de servicios con la entidad paralela, quien a su vez actuará de manera similar con los trabajadores afectados, y ante la situación de carencia de un capital suficiente que ampare el pago de los montos de las prestaciones laborales reclamadas por los trabajadores directa e injustamente despedidos, así como de sus correspondientes indemnizaciones, estos pagos jamás podrán ser ejecutados, en evidente violación a las normas constitucionales y laborales correspondientes.

Otro gran obstáculo que se afronta para la aplicación correcta del cálculo de las prestaciones laborales, lo constituye el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien no solamente por sí ha pasado inadvertido el cumplimiento de instrumentos jurídicos de carácter internacional que en materia de trabajo ha ratificado Guatemala y se encuentran vigentes, tales como: ***a)*** Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (*Pacto de San José*); y, ***b)*** Protocolo en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, que dada la importancia que tales tratados internacionales representan a favor de los trabajadores, así como de la evolución que en el ámbito laboral representaría su aplicación, vendría a ser efectiva su positividad; sin embargo, como lo expresamos, ni en el propio Ministerio, ni sus dependencias más importantes, como la Inspección General de Trabajo han coadyuvado al enriquecimiento de la Justicia Laboral.

A la Inspección General de Trabajo se le critica, no con ánimo ofensivo, sino en aras de su mejor desempeño, que la actuación de un buen número de sus inspectores de trabajo se caracteriza por el desconocimiento de la Ley, acentuado en muchas oportunidades por el favoritismo y parcialidad hacia los empleadores.

Si es con buenas o malas intenciones, no lo podemos aseverar con precisión, a los Inspectores de trabajo también se les ha observado abogando por los empleadores, tratando de persuadir a los trabajadores para que acepten pagos de indemnización o de prestaciones laborales inferiores a los que legalmente les corresponden, manifestando un equivocado criterio en la interpretación y aplicación de la función conciliadora que a

la Inspección compete, así como ignorando o pretendiendo ignorar que el trabajador puede conciliar en cuanto a sus pretensiones, pero jamás en cuanto a sus prestaciones, dada la imposibilidad jurídica de hacerlo, por ser estas de carácter irrenunciable, máxime cuando ya han sido declaradas.

Aunado a ello pretenden la conclusión del caso llegado a su conocimiento, "previniendo" al trabajador de no aceptar las condiciones que le ofrece el empleador, si el trabajador opta por la vía judicial, que el Juicio Laboral será largo y tedioso y sin posibilidades fácticas de lograr ganar el juicio y si se gana, que el pago de las prestaciones laborales reclamadas va a ser engorroso y en todo caso le serán pagadas por amortizaciones mensuales insignificantes, por lo que es mejor aceptar aunque sea una cantidad menor, pero en un solo pago, con lo cual, el trabajador amedrentado ante tan "halagadoras" propuestas termina cediendo en detrimento de su patrimonio y de los ingentes intereses de su familia. Esta actitud parcializada se evidencia más, cuando la Inspección General de Trabajo participa en una negociación colectiva, presionando prácticamente a los trabajadores a aceptar "recomendaciones" muchas veces inferiores a las que los trabajadores pretenden lograr de la parte empleadora, logrando que la parte beneficiada sea ésta y no quienes están en desigualdad económica ante el poderoso.

Así mismo, se ha dado el caso que, varios Inspectores de Trabajo se han decantado a la ingrata labor de tratar de persuadir a los trabajadores, para que en lugar de afiliarse a un Sindicato de Trabajadores, que es la asociación idónea para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, al tenor de lo que preceptúa el Artículo 206 del Código de Trabajo, que mejor se incorpore a una Asociación Solidarista, porque los beneficios son mejores y más efectivos. Las asociaciones solidaristas, conviene aclarar que, son Sociedades Civiles que no están reguladas por el Código de Trabajo, y modernamente es la forma más inteligente que el patrono adopta para promover la organización de los trabajadores, ya que el empleador participa en su dirección, control y aspecto económico de ambas partes, con lo cual se mantendrá la hegemonía del empleador, negándole además a la

parte trabajadora sus derechos de Libertad de Coalición o Derechos de Coalición, así como el de Libertad Sindical o Derecho de Asociación Profesional.

Otro vicio detectado en los Inspectores de Trabajo es su actitud, al presentarse a un centro de trabajo, de reunirse con el empleador o su representante legal, en la oficina de éstos, sin tomar en cuenta la presencia de una delegación de los trabajadores o de los directivos del Sindicato respectivo, lo cual lógica e inevitablemente crea profunda desconfianza y hace dudar de la imparcialidad que debe manifestar el Inspector.

Aunado a las consideraciones expuestas y otras que lamentablemente existen, como la ausencia de los Inspectores de Trabajo a las audiencias señaladas por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, su falta de interés en velar por el cumplimiento y respeto a las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social, la visita a los centros de trabajo para verificar aspectos importantes, etcétera, regulados en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo, nos enfrentamos con el problema que los Inspectores de Trabajo no devengan sueldo decoroso, ni perciben viáticos, ni cuentan con transporte adecuado para el cumplimiento de sus funciones como lo tiene el Ministerio Público y la Policía Nacional Civil, aunque hagan mal uso de él. Por otra parte, tampoco la propia Inspección General de Trabajo está en la capacidad de ofrecer a sus Inspectores la posibilidad de un desarrollo profesional que le permita contar con personal calificado para sus funciones. Tal situación evidencia que la Administración Pública jamás se ha interesado en la implementación y puesta en marcha de una carrera administrativa que basada en méritos, antigüedad, experiencia y capacitación profesional permita a corto plazo contar con funcionarios y empleados públicos capaces, idóneos y con vocación de servicio, que estén dispuestos a dar lo mejor de sí mismos en pro del bienestar común y no de intereses ajenos a los puestos para los que han sido nombrados, como sucede lamentablemente en la actualidad.

Todo lo anterior incide negativamente en los trabajadores, quienes en un caso

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

concreto, al acudir a la Inspección General de Trabajo para lograr que el empleador les haga efectivo el pago de su indemnización y demás prestaciones laborales por la vía administrativa, se enfrenta con que la liquidación que se les elabora, no solamente no es técnica, sino que tampoco representa la realidad de las prestaciones.

Para cerrar con “broche de oro”, debemos enfrentarnos a la Justicia Laboral Ordinaria, jurisdicción específica en la cual los Juzgados de Trabajo y Previsión Social cotidianamente resuelven, en la mayoría de casos de conformidad con el criterio del juzgador, obviando la observancia de la ley, en claro perjuicio de la parte trabajadora.

Dichos Juzgados tienen, por precepto legal, el deber de impartir justicia pronta y cumplida; sin embargo, en su función jurisdiccional no observan, salvo honrosas excepciones, los principios que informan al Derecho del Trabajo, muchos de los cuales están plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala, verbigracia: los principios de justicia social, tutela de los trabajadores, irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, aplicación de la norma más favorable al trabajador, en caso de duda, lo que nos conduce al principio doctrinario *Indubio pro Operario*.

Se expresó en una oportunidad que, Justicia Laboral es una carrera entre el derecho y el hambre, con la diferencia que el hambre llega por añadidura y casi inmediatamente después que el derecho es violado. El hambre no está sujeta a procedimiento alguno ni requiere para su llegada de la intervención del Órgano Jurisdiccional; por su parte, la justicia, entendida sin pretensiones filosóficas como la mera positividad del derecho, requiere que intervenga el Órgano Jurisdiccional.

Comentábamos en cierta ocasión con una respetable y experimentada Oficial de uno de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, amiga y compañera de estudios, la actividad de un Abogado Laboralista muy apreciado y al referirnos a los plazos contemplados en el Artículo 346 del Código de Trabajo, nos indicaba dicha Oficial que eso regulaba la Ley y lo que pretendía hacer cumplir dicho Abogado; sin embargo, el indicado profesional del Derecho era un iluso, porque en el Juzgado se hacía lo que

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

ellos decidían.

Por consiguiente, las deficiencias en la Justicia Laboral, no derivan de deficiencias legislativas, sino se originan en la falta de buena voluntad de aplicar correctamente las normas, instituciones y principios propios del Derecho del Trabajo, que utilizados justa e imparcialmente, evitaría que se dieran los siguientes vicios, entre otros que no mencionaremos:

- ✓ Abuso en la aplicación del criterio Judicial
- ✓ Tutela por parte de los Jueces en favor de los empleadores, en lugar de los trabajadores
- ✓ Abuso en la enmienda del procedimiento en perjuicio de los trabajadores
- ✓ Lentitud exagerada y maliciosa de los procesos, también en perjuicio de los trabajadores. Hay Juicios que llevan hasta cinco años y no se resuelven
- ✓ Desconocimiento de algunos Jueces de las Leyes de Trabajo y de los Convenios Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala y vigentes en nuestro Ordenamiento Jurídico, pero que no se aplican
- ✓ Negativa de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social a dictar medidas precautorias efectivas a favor de los trabajadores, cuando se advierte claramente la negativa infundada del empleador a pagar las prestaciones laborales legalmente declaradas
- ✓ En el caso de orden de reinstalación, falta de firmeza del Tribunal para la ejecución de la resolución
- ✓ Incumplimiento de los plazos perentorios que regulan las normas laborales
- ✓ Protección y paternalismo de los Órganos Disciplinarios del Organismo Judicial en favor de los Jueces que incumplen con sus funciones
- ✓ El incumplimiento y negativa de los Notificadores de realizar su trabajo, amparándose en la fe pública de que gozan para razonar a su conveniencia las cédulas de notificación. Muchas veces el trabajador interesado es notificado en la Sede del Juzgado, no obstante haber señalado lugar para ello

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

6.2. Definición de prestaciones laborales

Antes de pretender dar una definición de lo que son las Prestaciones Laborales, consideramos prudente tomar en consideración lo expuesto por el Profesor guatemalteco, Licenciado Landelino Franco López, en su obra "Instituciones del Derecho Individual del Trabajo", Editorial Estudiantil FÉNIX, abril 2004, páginas 67 y 68, que textualmente dice: "4. **Prestaciones que comprende el salario** El salario comprende además del salario ordinario, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que el patrono otorgue al trabajador de manera periódica. Existen dos principios en relación a las prestaciones que comprende el salario:

a) El primer principio, es el de que toda prestación ofrecida al trabajador cualquiera que sea el nombre que se le hubiere dado, crea un derecho en su favor; y
b) El segundo principio, es el de que toda ventaja económica, dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria pasa a formar parte del salario.

De consiguiente, lo que debe quedar claro es que toda prestación dineraria que se dé por parte del patrono al trabajador en forma periódica a cambio de la prestación de sus servicios tenga el nombre que se le quiera dar, constituye parte del salario y por tanto debe incluirse para el cálculo de toda prestación. En la anterior forma debe interpretarse de acuerdo al Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala el 12 de febrero de 1952, y a lo dispuesto en el Artículo 102 t) de la constitución Política de la República."

Conviene entonces, deslindar los elementos característicos de las prestaciones laborales para irnos formando una definición técnica de las mismas.

En primer lugar, acudiendo al Diccionario de la Real Academia Española, obtenemos de éste que, *prestación*, en el contexto que nos interesa, es: "// Cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido en un pacto. // Cosa o servicio que un contratante da o promete al otro."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Por su parte, el Diccionario Jurídico Elemental, de Guillermo Cabanellas de Torres, aporta una acepción más apegada a la necesidad y dice: "/ Objeto o contenido de las obligaciones, consistente en dar, hacer o no hacer alguna cosa."

Consecuentemente, toda prestación laboral, representa a favor del que la recibe, una asignación estimada en dinero; es además, proveniente de una obligación legal, que puede provenir del empleador o del trabajador. Considerando lo expuesto por el Licenciado Franco López, en el penúltimo párrafo del fragmento de su obra transcrito, podemos aseverar con criterio formal que, cualquier asignación estimada en dinero que todo patrono proporcione a sus trabajadores a cambio de sus servicios con ocasión del Contrato Individual de Trabajo o de relación laboral celebrados entre ambos, que tenga carácter periódico o continuado, es un incremento al salario y constituye parte del mismo, por lo que debe ser tomado en cuenta para el cálculo de las prestaciones laborales.

Es de hacer énfasis que, por norma general, las prestaciones laborales son una obligación del empleador hacia uno o varios de sus trabajadores con ocasión de la terminación del Contrato Individual de Trabajo en forma unilateral, aplicando su exclusiva voluntad, ya sea por despido directo e injustificado, o bien que el empleador lo provoque para que se de el despido indirecto; sin embargo, ello no excluye que también el trabajador pueda incurrir en obligación de pagar alguna indemnización a favor de su empleador, si incumple con sus obligaciones, como las contempladas en el Artículo 63 del Código de Trabajo y en otros Artículos del mismo, en la forma que lo regulan los articulos 80 y 272 g) del mismo Cuerpo legal.

En ese orden de ideas, podemos definir las prestaciones laborales así: *Asignaciones de naturaleza económica que una persona debe proporcionar por obligación legal a favor de otra inculpable, derivadas del incumplimiento de sus obligaciones en el Contrato Individual de Trabajo o de la relación laboral existentes entre ambos, computándose de conformidad con los salarios ordinarios, extraordinarios y cualquier clase de ventajas económicas que perciba un trabajador en particular a*

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

cambio de sus servicios personales, periódicamente, o en la forma establecida en la ley si el beneficiado fuera el patrono.

Conviene resaltar que tales prestaciones laborales, para que puedan ser reclamadas y se haga efectivo el pago correspondiente, deben ser declaradas judicialmente con antelación.

6.3. Ejemplos de la forma correcta del cálculo de las prestaciones laborales incluyendo diferentes "Ventajas Económicas".

Siempre ha constituido una dificultad el cálculo de las prestaciones laborales, tanto a nivel de la Inspección General de Trabajo, como de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, muchas veces por desconocimiento de la Ley, por falta de preparación para el puesto de Inspector o de Oficial, que en muchos casos es el que resuelve, o bien por falta de voluntad. Sin embargo, tal dificultad no tiene razón de ser, desde ningún punto de vista, por cuanto la propia Ley proporciona los parámetros para efectuar el cálculo legal de dichas prestaciones, toda vez que el Artículo 22 del Código de Trabajo, regula: "En todo contrato individual de Trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social."

De tal manera que, si a un trabajador, con ocasión de la terminación de su Contrato Individual de Trabajo, por despido directo e injustificado o por despido indirecto, se le adeudan prestaciones laborales, tales como: salarios, bonificaciones, aguinaldo, vacaciones, ventajas económicas, etc,, por periodos completos o en forma proporcional, según el caso, éstas deben serles pagadas conforme al cálculo legal de las mismas, siempre respetando el principio que toda prestación esta sujeta a admitir prueba en contrario (*principio iuris tantum*). Sin embargo, si esto último no sucede, debe procederse sin dilaciones a declarar el pago de ellas por parte del Órgano Jurisdiccional correspondiente que ha conocido la respectiva demanda laboral. Sin perjuicio de lo expuesto, nuestra Constitución en su Artículo 106 consagra, como

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

irrenunciables los derechos de los trabajadores, los que únicamente pueden ser superados a través de la contratación individual o colectiva y enfatiza que serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores cualesquiera estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación a sus derechos aunque estuvieren expresados en un Contrato Individual de Trabajo, en un Convenio o en otro documento. Sin embargo, el último párrafo del citado Artículo preceptúa que en caso de duda en la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, o sea el principio doctrinario *Indubio pro Operario*.

Como puede advertirse, no existe entonces, justificación legal para entorpecer, ya sea voluntaria o involuntariamente, la recta declaración judicial de la procedencia del pago de las prestaciones laborales respectivas.

En cuanto a la declaración judicial de la procedencia del pago de la correspondiente indemnización, una vez presentada la demanda respectiva, el Juzgado específico que previamente ha valorado los medios de prueba aportados al Juicio Ordinario de mérito deberá declarar asimismo en la correspondiente Sentencia la procedencia del pago de la indemnización respectiva en favor del trabajador agraviado.

El cálculo de la indemnización, tampoco debe representar ninguna dificultad ni en el monto correspondiente, ni en la resolución judicial que declare procedente su pago, toda vez que los incisos a) y b) del Artículo 78 del Código de Trabajo claramente regulan los pagos de la respectiva indemnización y de los daños y perjuicios derivados del derecho de despido que goza el empleador, si éste no ha probado la justa causa del despido.

En ese orden de ideas, también el Artículo 82 del Código en referencia regula lo referente al pago de la indemnización por tiempo servido al trabajador afectado, por lo que únicamente será necesario que el Juzgado de Trabajo que conoce del caso ponga de manifiesto la administración de una justicia pronta y cumplida.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Hechas las anteriores consideraciones, pasamos a proporcionar seguidamente, un ejemplo de la forma correcta del cálculo de prestaciones laborales, incluyendo diferentes ventajas económicas, y para el efecto hemos tomado como modelo el cálculo que recomienda o plantea el Licenciado Rolando Echeverría Morataya, en su obra, ya citada, páginas 148 y 149, por estimarla bastante práctica y acertada, en la siguiente forma:

CASO HIPOTÉTICO

"Una trabajadora inició su relación laboral el 1 de octubre de 1983, y fue despedida el 31 de julio de 2002. Durante los últimos meses del año 2001 devengó un salario ordinario mensual de Q.2,550.00; en el mes de febrero 2002 le hicieron un incremento y su salario llegó a Q.2,875.00; en el mes de mayo 2002 le hicieron otro incremento y su sueldo llegó a Q.3,100.00. Durante los últimos meses de su relación laboral devengó las siguientes sumas en concepto de salario extraordinario: En enero 2002 Q.425.00; en febrero 2002 Q.350.00; en mayo 2002 Q. 125.00 y en junio 2002 Q.435.00. Además cada uno de los meses del ultimo año devengó una bonificación incentivo de Q.250.00 mensuales..."

Con la finalidad de incluir dentro del cálculo de indemnización por tiempo servido que se elaborará a continuación, hemos supuesto que la trabajadora también recibía desde 10 meses anteriores a su despido, en concepto de ventajas económicas, las siguientes asignaciones mensuales, otorgadas por la prestación de sus servicios: Q.200.00 por parqueo de su vehículo; Q.100.00 de tiempo de aire para su teléfono celular, y Q.200.00 para sufragar en parte gastos de su almuerzo, asignaciones que sÍ se pactaron dentro de las modificaciones efectuadas en el respectivo Contrato Individual de Trabajo, al tenor de lo que regula el Artículo 28 del Código de Trabajo.

Referencias

S.O.M. Salario Ordinario Mensual

S.E.M. Salario Extraordinario Mensual

P.P.M.A Parte Proporcional Mensual de Aguinaldo

P.P.M.B.A. Parte Proporcional Mensual de Bonificación Anual

P.P.M.V. Parte Proporcional Mensual de Vacaciones

B.I.M. Bonificación Incentivo Mensual

V.E. Ventajas Económicas

MES	AÑO	S.O.M.	S.E.M.	P.P.M.A.	P.P.M.B.A.	P.P.M.V.	B.I.M.	V.E.
Febrero	2002	Q. 2875.00	Q.350.00	Q. 239.58	Q. 239.58	Q.119.80	Q. 250.00	Q. 500.00
Marzo	2002	Q. 2875.00		Q .239.58	Q. 239.58	Q.119.80	Q. 250.00	Q. 500.00
Abril	2002	Q. 2875.00		Q. 239.58	Q. 239.58	Q119.80	Q. 250.00	Q. 500.00
Mayo	2002	Q. 3100.00	Q.125.00	Q. 258.33	Q. 258.33	Q.129.16	Q. 250.00	Q. 500.00
Junio	2002	Q. 3100.00	Q.435.00	Q. 258.33	Q. 258.33	Q.129.16	Q. 250.00	Q. 500.00
Julio	2002	Q. 3100.00		Q. 258.33	Q. 258.33	Q.129.16	Q. 250.00	Q. 500.00
		Q.17925.00	Q.910.00	Q.1493.73	Q.1493.73	Q.746.88	Q.1500.00	Q.3000.00

La suma de las cantidades antes indicadas nos proporciona un total de Q.27,069.34; sin embargo, debemos recordar que hay que adicionar cuatro meses mas de parte proporcional mensual de Vacaciones, a razón de Q.119.80 cada mes, que suman Q.479,20, que agregados a la suma total anterior, nos da la cantidad de Q.27,548.54. La suma de los cuatro meses más de parte proporcional de vacaciones mensuales obedece a que, como se indicó en los datos preliminares, la trabajadora inició su relación laboral el 1 de octubre de 1983, consecuentemente el periodo no gozado de vacaciones último, se inició el 1 de octubre de 2001 y se suspendió su cómputo al 31 de julio de 2002, fecha ésta en la que fue despedida la trabajadora, por lo que goza del derecho de reclamar el pago de 10 meses de vacaciones, en forma proporcional, tomando como base 15 días de vacaciones anuales, al tenor de lo preceptuado por la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso i), y Artículo 130 del Código de Trabajo.

La cantidad de Q.27,548.54 debe dividirse entre los últimos 6 meses, que son los que se están tomando en cuenta para obtener el salario promedio para el cálculo de la *INDEMNIZACIÓN,* y nos da Q.4,591.42. Esta última cantidad debe multiplicarse por el tiempo servido, que en el presente caso, son 18 años con 10 meses.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Q.4,591.42 X 18 = Q.82,645.56 (por los 18 años)
Q.4591.42 / 12 = Q. 382.62 equivalente a 1 mes
382.62 X 10 meses = Q. 3,826.20 que sumados a los Q.82,645.56 de los 18 años, nos da **Q.86,471.76,** que constituye la cantidad total a pagar en concepto de Indemnización, por servicios prestados.

Tal como lo comenta el Licenciado Echeverría Morataya, este cálculo puede servir de base para efectuar otros de diferentes pagos en concepto de indemnización.

6.4. Cómo reclamar del patrono el pago efectivo de las "Ventajas Económicas" dentro de la indemnización como parte del salario.

Tal como cuando se planifica construir una casa o un edificio mayor, se deben atender aspectos importantes y específicos que redundarán en un optimo resultado, tales como: el dinero suficiente para iniciar y concluir la obra, los materiales de construcción de la mejor calidad y demás insumos, la preparación del elemento humano calificado; pero sobre todo, la construcción de cimientos sólidos que ofrezcan seguridad y garantía a la obra final, así debe procederse con el memorial de demanda dentro de un Juicio Ordinario Laboral, que lógica y necesariamente debe contener todos los elementos indispensables que permitan al Juez formarse, desde un principio, una visión panorámica del caso concreto sometido a su conocimiento y pueda proceder de conformidad a lo regulado por el Artículo 335 del Código de Trabajo, ya no digamos para dictar la sentencia respectiva.

En ese orden de ideas, el trabajador demandante (por regla general), debe ser claro y preciso en la exposición de los hechos, proporcionando concretamente datos y fechas y cuanta información sea procedente, así como individualizando con todos los pormenores posibles las prestaciones laborales que pretende se declaren a su favor, indicando los montos de cada una y la justificación del por qué es así; de lo contrario, el Juez se verá obligado, ante la carencia de uno o varios de los requisitos que establece el Artículo 332, a ordenar al actor que los subsane, para dar trámite a la demanda

(Artículo 334 del Código de Trabajo). Asimismo, aunque el Derecho del Trabajo es poco formalista, deben invocarse sus pretensiones; en el caso de despido, el trabajador no está obligado a enumerar medios de prueba que acrediten la exposición de sus hechos; sin embargo, si ofrece pruebas, debe observar la disposición del inciso e) del indicado Artículo 332 del Código de Trabajo; por último, debe el actor formular sus peticiones en forma clara, concreta y congruentes con los hechos expuestos. Con un memorial de demanda así, el Juez tendrá todos los elementos legales indispensables para dictar resoluciones favorables al actor. Es por ello que, la reclamación del pago de las ventajas económicas, no representará dificultad de ninguna índole, si se acreditan clara y contundentemente en el respectivo memorial de demanda, porque carencia de asidero legal no existe, toda vez que el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo y el último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo garantizan el cumplimiento del pago de tales prestaciones.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CONCLUSIONES

1. Por precepto legal, las *"ventajas económicas",* de cualquier naturaleza que sean, una vez se otorguen a los trabajadores por la prestación de sus servicios, incrementan el salario y pasan, lógicamente, a formar parte del mismo. Así también, si no se han pactado en forma específica, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

2. Por su importancia, utilidad y beneficio que persigue, *el salario* debe constituir en la realidad, la remuneración o ganancia, evaluada en efectivo, que el trabajador obtiene o debe obtener, en su justo monto, por el trabajo desempeñado o a desempeñar, en virtud de un contrato individual o colectivo o de una relación de trabajo celebrados con su respectivo empleador.

3. Por regla general, *la indemnización* es el pago que obtiene determinado trabajador por tiempo servido a su empleador, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, o bien la parte proporcional correspondiente si el tiempo trabajado no alcanza un año.

4. Como la ley debe ser, en todo caso, el trasunto de la justicia, el Código de Trabajo, dentro de sus normas, regula lo referente a los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patronos, sin parcializarse, guardando admirablemente en su normativa, el principio de tutela a favor de los trabajadores, sin por ello afectar los justos derechos que pudieran corresponder al empleador.

5. Los tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, deberían constituir, en efecto, un soporte a la Legislación Laboral Nacional; sin embargo, se comprueba en la realidad, con profunda preocupación, su poca o casi inexistente aplicación, tanto por parte de la Inspección General de Trabajo, como de los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

6. La ley provee las normas legales aplicables, para que el Órgano Jurisdiccional de la materia, una vez determinadas las prestaciones laborales, pueda efectuar correcta y concretamente el cálculo de las mismas. De no realizarse en la forma debida dicho cálculo, se advierte desconocimiento de la ley, negligencia, o mala fe.

RECOMENDACIONES

1. Tomando en consideración la importancia que las ventajas económicas representan para el cálculo de las prestaciones laborales, por cuanto que incrementan el salario, es conveniente que la Inspección General de Trabajo y los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, en atención al contenido de los incisos del a) al f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, observen, en la medida de lo posible, sin excederse por ello en el cumplimiento de sus funciones, que los trabajadores incluyan dentro del reclamo de sus prestaciones laborales, las indicadas Ventajas Económicas, amparados estos Juzgados en la función de oficio que les asiste de ordenar al actor que subsane los defectos de su demanda, conforme al Artículo 334 del Código de Trabajo.

2. Como una medida protectora del SALARIO, es necesario e imperativo que el Órgano Jurisdiccional respectivo imponga sanciones efectivas a los empleadores que en un buen número, aún no cumplen con hacer efectivo el pago del salario mínimo, y su Bonificación Incentivo, que aparte de ser mínimos son totalmente insuficientes para sufragar las más ingentes necesidades de una familia. No puede alegarse carencia de fundamentos legales para ello, porque la ley que norma el salario mínimo y el pago de la Bonificación Incentivo es tan vigentes; sin embargo, falta aplicarlas conveniente y efectivamente.

3. Es imperativo también, que el Órgano Jurisdiccional relacionado cumpla con la normativa legal de declarar judicialmente que el empleador debe hacer efectivo el pago de la indemnización correspondiente a su trabajador; toda vez que aparte del tiempo servido, en detrimento de su desgaste físico, éste debe afrontar la impronta que el despido indirecto, o directo e injustificado le ha causado.

4. Que en el momento que se presente la reclamación de un derecho o el cumplimiento de una obligación por cualesquiera de las partes de la relación

laboral, el Órgano Jurisdiccional Privativo que conoce del caso en particular, la haga efectiva.

5. Es completamente indispensable que la Inspección General de Trabajo y los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, apliquen en los casos sometidos a su conocimiento, los postulados de los tratados y convenios internacionales de naturaleza laboral, para emitir disposiciones y resoluciones técnicas, toda vez que se trata de instrumentos jurídicos vigentes dentro de nuestro Ordenamiento Legal, lo cual les representará una ayuda valiosa.

6. En aras de la aplicación de una justicia pronta y cumplida, ya es el momento ineludible que dentro de los juicios ordinarios laborales, el juzgador dicte sentencias que declaren con lugar el pago de las prestaciones laborales en su correcta y verdadera cuantía, sin argumentos baladíes como: que el trabajador no acreditó convenientemente la reclamación de las horas extraordinarias trabajadas, soslayando malintencionadamente que, en el caso de despido injustificado, el trabajador no está obligado a la enumeración de los medios de prueba que acreditaran sus hechos, por no serle aplicable, salvo que los ofrezcan, debiéndose recurrir a la inversión de la carga probatoria.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

GLOSARIO

A

Aberrante. 1. Dicho de una cosa: Que se desvía o aparta de lo normal o usual.

Absoluto. 1. Independiente, limitado, que excluye cualquier relación. //2. Dicho de un juicio, de una opinión, etcétera, o de la voluntad y sus manifestaciones: Terminante, decisivo, categórico. //3. Entero, total, completo. //4. Que existe por sí mismo, incondicionado.

Abstracto. 1. Que significa alguna cualidad con exclusión del sujeto.

Acotar. 2. Reservar, prohibir o limitar de otro modo.

Acreencia. 1. Crédito, deuda que alguien tiene a su favor.

Alienación. 2. Proceso mediante el cual el individuo o una colectividad transforman su conciencia hasta hacerla contradictoria con lo que debía esperarse de su condición. //5. Estado mental caracterizado por una pérdida del sentimiento de la propia identidad.

Amnistía. 1. Olvido legal de los delitos que extingue la responsabilidad de sus autores.

Antinomia. 1. Contradicción entre dos preceptos legales. //2. Contradicción entre dos principios racionales.

Apología. 1. Discurso de palabra o por escrito, en defensa o alabanza de alguien o algo.

Apósito. 1. Remedio que se aplica exteriormente sujetándose con paños, vendas

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Aquiescencia. 1. Ascenso, consentimiento.

Arbitrariedad. 1. Acto o proceder contrario a la justicia, la razón o las leyes, dictado solo por la voluntad o el capricho.

Axiología. 1. Teoría de los valores.

Axioma. 1. Proposición tan clara y evidente que se admite sin necesidad de demostración. //2. Cada uno de los principios fundamentales e indemostrables sobre los que se construye una teoría.

C

Colegir. 2. Inferir (deducir algo de otra cosa). Juntar.

Concreto. 1. Dicho de un objeto: Considerado en sí mismo, particularmente en oposición a lo abstracto y general, con exclusión de cuanto pueda serle extraño o accesorio. //4. Preciso, determinado, sin vaguedad.

Cónfer. 1. Voz que se utiliza en los escritos para indicar que se debe consultar algo, generalmente abreviada en cf. o cfr.

Conmutar. 1. Cambiar una cosa por otra. //2. Sustituir penas o castigos impuestos por otros menos graves.

Contentivo. 1. Que contiene. //2. Dicho de una pieza de apósito: Que sirve para contener otras.

Coste. //2. Gasto realizado para la obtención o adquisición de una cosa o de un servicio.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

D

Decantar. //4. Inclinarse, tomar partido, decidirse.

Deleznable. 1. Despreciable, de poco valor. //2. Poco durable, inconsistente, de poca resistencia. //3. Que se rompe, disgrega o deshace fácilmente.

Deludir. 1. Engañar, burlar.

Deslindar. 1. Señalar y distinguir los términos de un lugar, provincia o heredad. //2. Aclarar algo, de modo que no haga confusión en ello.

Desmedrar. //2. Decaer (ir a menos), deteriorar.

Diáfano. //2. Claro, limpio.

Difuso. //3. Vago, impreciso.

E

Ecuanimidad. 1. Igualdad y constancia de ánimo. //2. Imparcialidad de juicio.

Enfrascar. 1. Aplicarse con tanta intensidad a un negocio, disputa o cosa semejante, que no quede atención para otra cosa.

Epistemología. 1. Doctrina de los fundamentos y métodos del conocimiento científico.

Equidad. //5. Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece.

Esquilmar. //3. Menoscabar, agotar una fuente de riqueza sacando de ella mayor provecho que el debido.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Estereotipo. 1. Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.

F

Fenómeno 1. Toda manifestación que se hace presente a la conciencia de un sujeto y aparece como objeto de su percepción. //2. Cosa extraordinaria y sorprendente.

G

General. 1. Común a todos los individuos que constituyen un todo, o a muchos objetos, aunque sean de naturaleza diferente. //2. Común, frecuente, usual.

H

Hermenéutica. 1. Arte de interpretar textos y especialmente el de interpretar los textos sagrados.

Homologar. 1. Equiparar, poner en relación de igualdad dos cosas.

I

Impronta. 2. Marca o huella que, en el orden moral deja una cosa en otra.

Indexar. 1. Hacer índices. //2. Registrar ordenadamente datos e informaciones, para elaborar su índice.

Indulto. 1. Gracia por la cual se remite total o parcialmente o se conmuta una

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

pena. //2. Gracia que excepcionalmente concede el jefe de Estado, por la cual perdona total o parcialmente una pena o la conmuta por otra más benigna.

Inocuo. 1. Que no hace daño.

Ínsito. Propio y connatural a algo y como nacido en ello.

Inveterado. Antiguo, arraigado.

J

Juris Tantum. Que admite prueba en contrario.

Justicia 1. Una de las cuatro virtudes cardinales, que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece. //2. Derecho, razón, equidad.

L

Lato. 1. Dilatado, extendido. //2. Se dice del sentido que por extensión se da a las palabras, sin que exacta o rigurosamente les correspondan.

N

Nugatorio. 1. Que burla la esperanza que se había concebido o el juicio que se tenía hecho.

O

Óbito. 1. Fallecimiento de una persona.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Objetivo. 1. Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

Ostensible. 1. Que puede manifestarse o mostrarse. //2. Claro, manifiesto, patente.

P

Paliativo 1. Que mitiga, suaviza o atenúa. Se dice especialmente de los remedios que se aplican a las enfermedades incurables para mitigar su violencia y refrenar su rapidez.

Pandemia. 1. Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a todas los individuos de una región.

Panegirista. 2. Persona que alaba algo o a alguien de palabra o por escrito.

Paradigma. Ejemplo o ejemplar.

Particular. 1. Propio y privativo de algo o que le pertenece con singularidad. //2. Especial, extraordinario o pocas veces visto en su línea. //3. Singular o individual, como contrapuesto a universal o general.

Peculiar. Propio o privativo de cada persona o cosa.

Pervivir. Seguir viviendo a pesar del tiempo o de las dificultades.

Postulado. 1. Proposición cuya verdad se admite sin pruebas y que es necesaria para servir de base en ulteriores razonamientos. //2. Supuesto que se establece para fundar una demostración.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

R

Raigambre. //2. Conjunto de antecedentes, intereses, hábitos o afectos que hacen firme y estable algo o que ligan a alguien a un sitio.

Relativo. 1. Que guarda relación con alguien o con algo. //2. Que no es absoluto.

Remitir. 1... //2. Perdonar, alzar la pena, eximir o liberar de una obligación. //5. dejar al juicio o dictamen de alguien la resolución de algo.

Reputar. 1. Juzgar o hacer concepto del estado o calidad de alguien o de algo. //2. Apreciar o estimar él merito.

Resabio. 1. Sabor desagradable que deja algo. //2. Vicio o mala costumbre que se toma o adquiere. //3. Desagrado moral o disgusto.

S

Singular. 1. Solo (único en su especie), solo. //2. Extraordinario, raro o excelente.

Subjetivo. Perteneciente o relativo a nuestro modo de pensar o de sentir, y no al objeto en sí mismo.

Subsidio. 1. Prestación pública asistencial de carácter económico y de duración determinada. Subsidio de desempleo. //2... //3. Baja temporal que se otorga a un trabajador en caso de enfermedad, sin dejar de percibir un sueldo.

Subyacer. 1. Yacer o estar debajo de algo. //2. Dicho de una cosa: Estar oculta tras otra. Lo que subyace tras su comportamiento es un gran miedo a lo desconocido.

Suido. Mamíferos artiodáctilos, paquidermos, con jeta bien desarrollada y caninos largos y fuertes, que sobre salen de la boca; ejemplo: el jabalí.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Suntuarios. 1. Pertenecientes o relativo al lujo.

T

Tautología 1. Repetición de un mismo pensamiento expresado de distintas maneras. //2. Repetición inútil y viciosa.

Taxativo 1. Que limita, circunscribe y reduce un caso a determinadas circunstancias. //2. Que no admite discusión.

Testaferro. 1. Persona que presta su nombre en un contrato, pretensión o negocio que en realidad es de otra persona.

Trasunto. //2. Imitación exacta, imagen o representación de algo.

Tutela. //3. Dirección, amparo o defensa de una persona respecto de otra.

U

Utopía. Plan, proyecto, doctrina o sistema optimista que aparece como irrealizable en el momento de su formulación.

V

Valladar. // 2. Obstáculo de cualquier clase para impedir que sea invadido o allanado algo.

Vínculo. Unión o atadura.

Virtual. 1. Que tiene virtud para producir un efecto. //2. Implícito, tácito. //3. Que

tiene existencia aparente y no real.

Vorágine. 3. Aglomeración confusa de sucesos, de gentes o de cosas en movimientos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

BIBLIOGRAFÍA.

ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. ***Guías de estudio, derecho individual de trabajo y derecho colectivo de trabajo.*** *Guatemala,* S/ref.

BOTIJA PÉREZ, Eugenio. **Curso del derecho del trabajo.** España, Editorial Madrid, 1956.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado del derecho del trabajo.** 4ta. Ed. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 1974.

CABANELLAS, Guillermo y Alcalá Zamora. ***Diccionario enciclopédico de derecho usual***. 2da. Ed.; Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, S. R. L. 1979.

CABAZAS FLORES, Baltasar. **Nueva ley mexicana del trabajo tematizada y sistematizada.** *México, Editorial Mexicanos Unidos, 1993.*

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Derecho colectivo de trabajo.** Guatemala, Editorial Jiménez y Ayala, 1994.

Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **La justicia laboral: Un desafió para Guatemala.** Primera Edición, Guatemala, Editorial Magna Terra editores S. A., 2003.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo.** 2da. Edición, México, Editorial Porrúa, 1958.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Digital impresos, 2004, tercera edición.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Historia del derecho laboral**. 2da. Ed.,Guatemala, Editorial Piedra Santa, 1999.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Colección Fundamentos 2da. Ed., Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 2000.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo.** Editorial estudiantil Fénix 2004, primera edición.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco, derecho latinoamericano del trabajo.** UNAM, México, 1974

MAGNANE, Georges**.** ***Sociología del trabajo, historia y ciencias sociales***. Francia, **latinoamericano del trabajo.** UNAM, México, 1974.

OSSORIO, Manuel. ***Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales***. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 1985, quinta edición.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Real Academia Española**.** ***Diccionario de la lengua española***. Madrid, España, Editorial Espasa Calpe, 1992, vigésima primera edición.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad. Guatemala, Editorial Serviprensa, S.A. 2002.

Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el ***Código de Trabajo****,* Guatemala Editorial Santa Ana, 2002, segunda edición.

Decreto Ley 106, que contiene el ***Código Civil.***

Decreto Ley 107, que contiene el ***Código Procesal Civil y Mercantil.***

Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el ***Código de Comercio de Guatemala.***

Decreto 57-92 y sus reformas, del Congreso de la República de Guatemala que contiene la ***Ley de Contrataciones del Estado.***

Decreto 006-2003 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la ***Ley de Protección al Consumidor y Usuario.***

Decreto 2-89 y sus reformas, del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la ***Ley del Organismo Judicial.***

Convenios Internacionales, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).